

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSU. HAJI
MAKASSAR**



SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Meraih Gelar
Sarjana Keperawatan Jurusan Keperawatan
Pada Fakultas Ilmu Kesehatan
UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

Oleh :

ITA SULISTIANI
NIM : 70300106009

**FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UIN ALAUDDIN MAKASSAR
2010**

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul, "Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar" disusun oleh Ita Sulistiani, NIM: 70300106009, Mahasiswi Jurusan Keperawatan pada Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar, telah di uji dalam sidang ujian Skripsi yang diselenggarakan hari Kamis, tanggal 19 Agustus 2010, bertepatan dengan 9 Ramadhan 1431 H, dinyatakan telah dapat di terima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana dalam Ilmu Kesehatan, Jurusan Keperawatan.

Makassar, 19 Agustus 2010 M

9 Ramadhan 1431 H

DEWAN PENGUJI

Ketua : Hj. Saenab Dasong, M.kep

Sekretaris : Agus, S.kep, Ns

Penguji I : Drs. H. Syamsul Bahri M.Si

Penguji II : Nurhidayah, S.kep. Ns. M.Kes

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

ALAUDDIN
M A K A S S A R

Diketahui oleh :

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan

UIN Alauddin Makassar

Dr. H. M. Furgaan Naiem, M. Sc, Ph. D

NIP. 19580404 198903 1001

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika di kemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang di peroleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 19 Agustus 2010

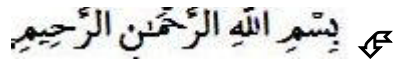
Penyusun,

ITA SULISTIANI
Nim : 70300106009



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat hidayah dan taufik-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Keperawatan pada Fakultas Kesehatan Prodi Keperawatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Salawat dan salam kepada baginda Rasulullah SAW yang telah membawa umatnya ke arah yang lebih baik seperti yang kita rasakan sekarang ini.

Skripsi ini bisa terselesaikan dengan bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta Ayahanda Drs. Basir dan Ibunda Suarni yang terus mendukung hal – hal yang terbaik dari studi salah seorang anaknya ini. Tentunya apa yang ananda persembahkan tak akan sepadan, namun mudah – mudahan dapat memberikan sedikit arti. Serta adikku Ika Ariyani Basir dan Sri Agustiani Basir, dan seluruh keluargaku tersayang.

Dengan segala kerendahan hati, melalui kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang tinggi kepada :

1. Prof. Dr. H. Azhar Arsyad, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. dr. H. M. Furqan Naiem, M.Sc, Ph.D, Selaku dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
3. Nur Hidayah, S.Kep, Ns,MARS Selaku ketua prodi Jurusan Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan serta sebagai Ibu yang selalu memberikan

motivasi dan pengetahuan yang luas kepada kami anak didiknya. Seluruh dosen di prodi keperawatan dan seluruh staf terkhusus untuk k.jannah yang telah banyak membantu kami.

4. Ibu Hj. Saenab Dasong, M.kep selaku pembimbing I dan Bapak Agus, S.kep. Ns selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan dukungan selama penulis menyelesaikan skripsi ini.
5. Drs. Syamsul Bahri, M. Si dan Nurhidayah, S.kep, Ns, Mars selaku penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini.
6. Direektur RSUD. Haji Makassar Drg. H. Nurhasnah Palinrungi, M.Kes, beserta staf dan seluruh perawat yang telah banyak membantu penulis selama melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi ini
7. Terima kasih buat sahabat – sahabat terbaikku Nita, Irma, dewi, rini, Nani, Tenri, Ayu. Dan terkhusus untuk Liska, Lia dan uli sebagai sahabat sekaligus saudara yang telah menyediakan waktunya untuk mendengarkan semua keluhan – keluhan yang ada.
8. Terima kasih buat anak – anak tango (unnu', ana, cu',liska, lia, uli, dila, lela, adilah, aka, yulia n lena) yang telah menjadi sahabat terbaik selama 4 tahun terakhir menjalani pendidikan di UIN
9. Terima kasih buat k. Haeruddin S.kep, k.irwan, khusnul, ana, cu' yang telah memberikan ilmunya dalam penyelesaian skripsi ini dan terima kasih buat k.aso',ino', ippang, iccang, n enal untuk bantuan dan semangat yang tak henti – hentinya di berikan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini
10. Teman – teman seperjuangan KEPERAWATAN 06 pada umumnya dan untuk teman – teman di Keperawatan A 06 pada khususnya

11. Terima kasih kepada Bapak. Kasman (KADUS Balampesoang) dan sekeluarga yang telah menerima kami semua selama menjalani program KKN . Dan terkhusus teman – teman KKN Balampesoang (sri, fitri, nulli, safar dan albar) yang telah menjadi saudara terbaik.
12. Orang – orang yang telah banyak membantu dan memberikan dukungan terbaik kepada penulis selama ini.

Penulis menyadari sepenuhnya skripsi ini jauh dari kesempurnaan karena penulis sebagai manusia biasa yang mempunyai keterbatasan kemampuan dan pengetahuan. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar tulisan ini lebih memberikan manfaat.

Penulis berharap semoga sekripsi ini dapat bermanfaat, baik itu bagi penulis pribadi, dunia keperawatan, dunia pendidikan dan masyarakat pada umumnya.

Wabillahitaufik walhidayah wassalamu'alaikum warahmatullahi
wabarakatuh

Makassar , Agustus 2010

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN.....	
ABSTRAK.....	
KATA PENGANTAR.....	
DAFTAR ISI.....	
DAFTAR TABEL.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	
A. Latar Belakang	
B. Rumusan Masalah	
C. Tujuan Penelitian.....	
D. Manfaat Penelitian	
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	
A. Kepuasan Kerja	
B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	
C. Motivasi dalam Kepuasan Kerja.....	
D. Pengertian Perawat.....	
E. Peran dan Tanggung Jawab Perawat.....	
BAB III KERANGKA KONSEP	
A. Kerangka Konseptual Penelitian	
B. Definisi operasional dan kriteria objektif.....	
C. Kerangka Kerja	
D. Hipotesa Penelitian.....	

BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	
B. Populasi dan Sampel	
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	
D. Pengumpulan data	
E. Pengolahan dan Analisis data.....	
F. Jadwal Penelitian.....	
G. Etika Penelitian	
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	
B. Hasil Penelitian.....	
C. Pembahasan.....	
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	
A. Kesimpulan.....	
B. Saran.....	
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

- Tabel 5.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan karakteristik responden di ruang rawat inap RSUD. Haji Makassar.....
- Tabel 5.2 Distribusi responden berdasarkan kompensasi di ruang rawat inap RSUD. Haji Makassar.....
- Tabel 5.3 Distribusi responden berdasarkan kondisi dan kelompok kerja di ruang rawat inap RSUD. Haji Makassar.....
- Tabel 5.4 Distribusi responden berdasarkan supervisor (Kepemimpinan Karu) di ruang rawat inap RSUD. Haji Makassar.....
- Tabel 5.5 Distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja di ruang rawat inap RSUD. Haji Makassar.....
- Tabel 5.6 Hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD. Haji Makassar.....
- Tabel 5.7 Hubungan kondisi dan kelompok kerja perawat di ruang rawat inap RSUD. Haji Makassar.....
- Tabel 5.8 Hubungan Supervisor (Kepemimpinan Karu) dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD. Haji Makassar.....

ABSTRAK

NAMA PENYUSUN : ITA SULISTIANI

NIM : 70300106009

JUDUL PENELITIAN : Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab – sebab dan sumber – sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan mereka.

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja (Job satisfaction) perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar. Penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal 6 – 26 juli 2010 dengan sampel berjumlah 37 orang perawat dengan teknik *purposive sampling*. Data di ambil dengan menggunakan kuesioner yang berisikan pertanyaan dan pernyataan yang akan di jawab oleh responden.

Desain penelitian yang digunakan adalah cross sectional dilakukan untuk mengetahui hubungan faktor – faktor tertentu dengan kepuasan kerja perawat. Setelah di analisis dengan uji chi square dengan menggunakan program SPSS-15 hasil yang di peroleh yaitu kompensasi berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Makassar dengan nilai $p = 0,001$, Kondisi dan Kelompok kerja berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Makassar dengan nilai $p = 0,002$, dan Supervisor (Kepemimpinan Karu) berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Haji Makassar dengan nilai $p = 0,002$.

Setelah melakukan penelitian ini peneliti memberikan saran agar rumah sakit perlu memperhatikan kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka pemberian kompensasi, memperhatikan kondisi dan kelompok kerja, dan kepemimpinan kepala ruangan perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kepuasan kerja perawat di rumah sakit meningkat.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menjelang era pasar bebas atau dikenal AFTA (*Asean Free Trade Assosiation*) diperlukan kesiapan yang mantap dari semua sektor, termasuk sektor kesehatan khususnya rumah sakit. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit, diantaranya adalah akreditasi rumah sakit yang ada saat ini mulai dituntut oleh masyarakat pengguna jasa pelayanan rumah sakit. (Erlin, Joeharno, 2008)

Rumah sakit adalah bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan. Dalam rumah sakit terdiri dari beberapa unsur pendukung, antara lain dokter sebagai tenaga medis, paramedis, obat-obatan dan para karyawan sebagai pengelola rumah sakit.

Di rumah sakit, yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan pasien adalah perawat, sehingga kualitas pelayanan yang dilaksanakan oleh perawat dapat dinilai sebagai salah satu indikator baik atau buruknya kualitas pelayanan di rumah sakit. Lokakarya nasional (Januari 1983) yang merupakan awal diterimanya profesionalisme keperawatan di Indonesia, didefinisikan, “keperawatan sebagai suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan, didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan, berbentuk pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual yang komprehensif, ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat, baik sehat

maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia. Keperawatan merupakan bantuan, diberikan karena adanya kelemahan fisik dan mental, keterbatasan pengetahuan, serta kurangnya kemauan menuju kepada kemampuan melaksanakan kehidupan hidup sehari – hari secara mandiri”. (Kusnanto,2004 : 59) .

Adanya tuntutan masyarakat akan mutu pelayanan memberikan dampak sekaligus tantangan bagi rumah sakit. Tantangan ini memaksa rumah sakit untuk mengembangkan kemampuannya dalam berbagai aspek terutama kemampuan sumber daya manusia sebagai aset utama rumah sakit dalam mewujudkan pelayanan yang memuaskan masyarakat.

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena besar manfaatnya bagi kepentingan individu, perusahaan dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab – sebab dan sumber – sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan mereka.. (INDOSKRIPSI, 2010)

Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (1998: 193); menjadi kewajiban setiap pemimpin perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi para karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan faktor yang diyakini dapat mendorong dan mempengaruhi semangat kerja karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan secara langsung akan mempengaruhi prestasi karyawan.

Motivasi kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan respon seseorang terhadap berbagai macam situasi dalam

lingkungan kerja, termasuk didalamnya respon terhadap komunikasi yang berlangsung dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Suatu penelitian ilmiah menunjukkan tingkat kepuasan kerja perawat di tiap unit kerja instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon tahun 2004 berkisar antara 30% sampai 62,9% . Ketidakpuasan kerja perawat di tiap unit kerja Instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon tahun 2004, berkaitan dengan faktor kebijakan dan imbalan.(Dewi&Wiku, 2005)

Di Sulawesi penelitian tentang motivasi kerja dilakukan oleh Erlin Natsir, SKM dan Joeharno, SKM di ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum Lasinrang Kabupaten Pinrang. Kinerja perawat pada kategori cukup berdasarkan motivasi kerja berada pada kategori cukup (54,4%) dan pada kategori kurang (45,6%) sedangkan kinerja kurang berada pada kategori cukup (32,3%) dan kategori kurang (67,7%). (Erlin&Joeharno, 2008).

Ada beberapa persoalan yang diindikasikan terkait dengan kepuasan kerja perawat di hampir semua rumah sakit yang ada di Indonesia. Status perawat kontrak yang tidak dikuatkan dengan SK (surat keputusan) menyebabkan kekhawatiran sebagian perawat akan jaminan dari pihak rumah sakit. Persoalan lain yang diindikasikan juga berkaitan dengan kepuasan kerja adalah perihalan tunjangan, penghargaan dan hubungan dengan pimpinan serta rekan kerja. Tuntutan kerja terhadap kinerja perawat pelaksana dirasa tidak cukup sebanding dengan kompensasi yang diberikan rumah sakit.

Jumlah populasi perawat di Rumah Sakit Umum Haji Makassar pada tahun 2009 sebanyak 103 orang. Dengan jumlah PNS: 65 orang, CPNS : 9 orang, dan tenaga honor : 29 orang. Dengan klasifikasi tingkat pendidikan S1 : 12 orang, D3 : 72 orang dan SPK : 19 orang. (Diklat Keperawatan RSUD. Haji Makassar).

Meskipun jumlah perawat cukup besar di rumah sakit ini belum ada penelitian tentang kepuasan kerja perawat sehingga peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka penulis menyusun rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara kompensasi, kondisi dan kelompok kerja dan supervisor dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan umum

Diketahuinya faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja (Job satisfaction) perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar?

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahuinya hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja (Job satisfaction) perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar?
- b. Diketahuinya hubungan antara kondisi dan kelompok kerja dengan kepuasan kerja (Job satisfaction) perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar?

- c. Diketahuinya hubungan antara Supervisor (kepemimpinan karu) dengan kepuasan kerja (Job satisfaction) perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar?

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Terhadap Rumah Sakit

Sebagai bahan pertimbangan bagi rumah sakit untuk mengambil kebijaksanaan dalam rangka meningkatkan motivasi yang akhirnya akan menghasilkan kepuasan kerja bagi perawat.

2. Terhadap Pengembangan Ilmu

Sebagai tambahan wacana mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja. Dan sebagai referensi ilmiah yang dapat dipergunakan oleh pihak yang memerlukan untuk bahan pertimbangan.

3. Terhadap Institusi

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan dan merupakan salah satu bahan bacaan bagi peneliti berikutnya.

4. Terhadap Peneliti

Hasil penelitian ini merupakan pengalaman berharga bagi peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang di peroleh selama mengikuti pendidikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kepuasan kerja

Kepuasan menurut Kamus Bahasa Indonesia adalah puas; merasa senang; perihal (hal yang bersifat puas, kesenangan, kelegaan dan sebagainya). Kepuasan dapat diartikan sebagai perasaan puas, rasa senang dan kelegaan seseorang.

Kepuasan kerja (job satisfaction) dalam teori motivasi Maslow menempati peringkat yang tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Namun motivasi ini kadang terbendung oleh berbagai ragam kerutinan, hambatan lingkungan kerja yang kurang seimbang, atau situasi dan perangkat kerja yang secara ergonomis tidak mendukung peningkatan produktivitas kerja. (Angel blog, 2007).

Kepuasan kerja seorang pegawai mungkin mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaannya, kesediaan untuk bekerja, juga sering kali dipengaruhi oleh keinginan untuk mengganti pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya. (Suroso&Santoso, 2003:79)

Menurut suatu definisi *online*, Kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan

melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan. (Margaretha Nababan, 2009)

Menurut Handoko (1995) kepuasan kerja dipengaruhi oleh karakteristik pekerja, karakteristik pekerjaannya dan karakteristik lingkungan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh umur dan jenjang pekerjaan. Semakin tua umur pekerja cenderung lebih terpuaskan dengan pekerjaan mereka, dan semakin tinggi jenjang pekerjaan karyawan semakin puas. Selain itu kepuasan kerja mempunyai hubungan terbalik dengan besar organisasi, yaitu semakin besar organisasi kepuasan kerja cenderung turun, disebabkan longgarnya sistem partisipasi dan komunikasi serta hilangnya peranan pada tiap karyawan.

Menurut Robbins (2001) kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Definisi ini mengandung pengertian yang luas. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan penjumlahan yang rumit dari sejumlah unsur pekerjaan yang terbedakan dan terpisahkan satu sama lain (discrete job elements).

Daft dan Steers dalam bukunya *Organization : A Micro / Macro Approach* (1986) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif atau menyenangkan sebagai hasil dari keberhasilan melaksanakan tugas seseorang dan pengalaman kerja. (Suroso, Santoso, 2003:79)

Islam menginginkan terwujudnya masyarakat ideal, setiap warganya memperoleh hak-hak dan dengan ikhlas melaksanakan kewajiban-kewajibannya sehingga tidak ada warga yang terlantar dan diperlakukan tidak adil. Islam juga

menekankan adanya jaminan tingkat dan kualitas hidup minimum bagi seluruh masyarakat. Ini dapat dilihat dari banyaknya ayat Al-Qur'an yang menekankan adanya tunjangan sosial.

Allah berfirman di dalam surah Q.S. An-Nahl(16): 71

وَاللَّهُ فَضَّلَ بَعْضُكُمْ عَلَى بَعْضٍ فِي الرِّزْقِ فَمَا الَّذِينَ فُضِّلُوا بِرَادَى
رِزْقِهِمْ عَلَى مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَهُمْ فِيهِ سَوَاءٌ أَفَبِنِعْمَةِ اللَّهِ
يَجْحَدُونَ

Terjemahnya:

Dan Allah melebihkan sebahagian kamu dari sebagian yang lain dalam hal rezki, tetapi orang-orang yang dilebihkan (rezkinya itu) tidak mau memberikan rezki mereka kepada budak-budak yang mereka miliki, agar mereka sama (merasakan) rezki itu. Maka Mengapa mereka mengingkari nikmat Allah?

Kandungan ayat di atas dapat diambil kesimpulan fakir miskin mempunyai hak dalam harta orang-orang kaya dan orang-orang yang tidak memperhatikan nasib karyawan yang menjadi tanggung jawabnya, mereka dianggap mengingkari nikmat Allah SWT.

Adanya kepuasan kerja membuat karyawan akan merasa senang dalam bekerja sehingga akan menimbulkan aktifitas dan sikap yang positif dalam bekerja, serta adanya keterikatan dengan perusahaan dan perasaan selalu ingin dalam lingkungan perusahaan tersebut. Sedangkan ketidakpuasan dapat mengakibatkan rendahnya keterikatan dengan perusahaan yang diwujudkan dalam perilaku penarikan diri dari pekerjaannya, kurang terlibat dalam pekerjaan, tingkat absensi maupun turn over yang tinggi.

Kepuasan kerja dalam islam mengajarkan bahwa bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip imam tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah

seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah SWT yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah SWT.

Al Qur'an menjelaskan dalam surah Al Qashash/28: 77

وَابْتَغِ فِي مَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۚ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۚ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Terjemahnya:

Dan carilah pada apa yang Telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah Telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.

Ayat di atas menjelaskan tentang keseimbangan antara dunia dan akhirat. Hendaknya dalam melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan seseorang harus menyeimbangkan antara dunia dan akhiratnya.

Disamping ayat tersebut ada pengertian lain mengenai bekerja yaitu manifestasi kekuatan iman, karena dorongan firman Allah SWT dalam surah Az Zumar (39): 39

قُلْ يَنْقُومَ أَعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَمِلْتُ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ﴿٣٩﴾

Terjemahnya:

Katakanlah: "Hai kaumku, Bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, Sesungguhnya Aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui".

Ayat di atas merupakan perintah dan karenanya mempunyai nilai hukum wajib untuk dilaksanakan, yaitu perintah untuk bekerja. Seseorang yang

mempunyai kesadaran untuk bekerja, dia selalu gadrung untuk berkreasi positif, tampil sebagai pelita yang benderang, dan ingin hidupnya mempunyai arti.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap pekerja yang bersifat individu, berkaitan dengan perasaan terhadap pekerjaannya, menyangkut juga penyesuaian diri terhadap situasi dan kondisi lingkungan kerja.

B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak orang yang berpendapat bahwa gaji adalah faktor utama kepuasan kerja. Pada taraf tertentu hal tersebut memang bisa diterima, karena uang merupakan kebutuhan vital untuk bisa memenuhi kebutuhan hidup. Akan tetapi bagi masyarakat yang sudah bisa memenuhi kebutuhan hidupnya secara wajar, maka gaji bukan lagi menjadi faktor utama. Ada beberapa pendapat dari para ahli yang mengemukakan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Diantaranya :

Blum mengemukakan faktor-faktor kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Faktor Individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
2. Faktor Sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kebebasan berpolitik dan hubungan masyarakat.
3. Faktor Utama dalam pekerjaan yakni gaji, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun mengenai tugas. (As'ad. 1987: 115)

Gilmer mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji / insentif
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan (supervise)
6. Faktor intrinsic dari pekerjaan
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi dan
10. Fasilitas

. Menurut Robbins dalam bukunya *Organizational Behaviours* (1991), kepuasan kerja sekarang – kurangnya memiliki 5 dimensi berikut:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri: Se jauh mana pekerjaan memberikan kemungkinan belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab. Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan kemampuan dan ketrampilannya, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja lebih menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Kepuasan terhadap penyelia (supervisor) : Se jauh mana kemampuan teknis dan manajerial penyelia dapat memberikan pengarahan dan perhatian terhadap karyawan. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

3. Kepuasan terhadap kelompok kerja dan kondisi kerja : Sejauh mana kelompok atau tim sekerja mendukung dan memberikan perhatian, menyenangkan dan secara teknik mampu melaksanakan tugas – tugas. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan.
4. Kepuasan terhadap promosi : Sejauh mana suatu pekerjaan memungkinkan untuk memberikan promosi dan kemajuan bagi karyawan yang bersangkutan. promosi terjadi pada saat seorang karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang lebih tinggi, dengan tanggung jawab dan jenjang organisasionalnya. Pada saat dipromosikan karyawan umumnya menghadapi peningkatan tuntutan dan keahlian, kemampuan dan tanggung jawab. Sebagian besar karyawan merasa positif karena dipromosikan. Promosi memungkinkan organisasi untuk mendayagunakan kemampuan dan keahlian karyawan setinggi mungkin.
5. Kepuasan terhadap kompensasi : seseorang akan merasa puas apabila merasakan penghargaan yang diterima adalah wajar dan sesuai dengan upaya kerja yang dilakukan serta sesuai dengan apa yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Pembayaran, seperti gaji dan upah. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat

keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. (Suroso, Santoso, 2003:79-80)

Adapun Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Rowland dan Rowland adalah:

1. Motivasi

Menurut Rowland dan Rowland (1997) fungsi manajer dalam meningkatkan kepuasan kerja staf didasarkan pada faktor – faktor motivasi, yang meliputi:

- a. Keinginan untuk peningkatan
- b. Percaya bahwa gaji yang di dapatkan sudah mencukupi
- c. Memiliki kemampuan pengetahuan, keterampilan, dan nilai – nilai yang diperlukan.
- d. Umpan balik
- e. Kesempatan untuk mencoba
- f. Instrumen penampilan untuk promosi, kerja sama, dan peningkatan penghasilan

2. Lingkungan

Faktor lingkungan juga memegang peranan penting dalam motivasi.

Faktor lingkungan tersebut meliputi:

- a. Komunikasi
 - Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan
 - Pengetahuan tentang kegiatan organisasi
 - Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi.
- b. Potensial pertumbuhan
 - Kesempatan untuk berkembang, karier, dan promosi

- Dukungan untuk tumbuh dan berkembang: pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan, dan pelatihan manajemen bagi staf yang dipromosikan.

c. Kebikjasanaan individu

Mengakomodasi kebutuhan individu: jadwal kerja, liburan, dan cuti sakit serta pembiayaannya.

- Keamanan pekerjaan
- Loyalitas organisasi terhadap staf
- Menghargai staf berdasar agama dan latar belakangnya
- Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi

d. Upah / Gaji

Gaji yang cukup untuk kebutuhan hidup

e. Kondisi kerja yang kondusif

3. Peran manajer / KARU

Kepuasan kerja staf dapat dilihat dari terpenuhinya kebutuhan fisik dan psikis, dimana kebutuhan psikis tersebut dapat terpenuhi melalui peran manajer dalam memperlakukan stafnya.

Dua belas (12) kunci utama dalam kepuasan kerja (Rowland dan Rowland, 1997: 517-518)

- Input
- Hubungan manajer dan staf
- Disiplin kerja
- Lingkungan tempat kerja
- Istirahat dan makan yang cukup
- Diskriminasi
- Kepuasan kerja

- h. Penghargaan penampilan
- i. Krarifikasi kebijaksanaan, prosedur dan keuntungan
- j. Mendapatkan kesempatan
- k. Pengambilan keputusan
- l. Gaya manajer

C. Motivasi Dalam Kepuasan Kerja

Penampilan kerja adalah akibat dari interaksi antar dua variabel, (1) kemampuan melaksanakan tugas; dan (2) motivasi kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang tetapi tanpa didukung oleh suatu kemauan dan motivasi, maka tugas tidak akan dapat diselesaikan. Jika seseorang telah melaksanakan tugas dengan baik, maka dia akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan terhadap hasil yang dicapai dari usahanya dan tantangan selama proses pelaksanaan. Kepuasan tersebut dapat tercipta dengan strategi memberikan suatu penghargaan yang dicapai baik berupa fisik maupun psikis dan peningkatan motivasi. (Nursalam, 2007: 91)

Motivasi merupakan energi yang mendorong seseorang untuk bangkit menjalankan tugas pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang mempengaruhi, membangkitkan, menggerakkan dan memelihara perilaku seseorang untuk melaksanakan pekerjaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan masalah yang penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Motivasi merupakan hasil dari sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Dalam sebuah Hadits dikatakan :

انما الاعمال با نيات وإنما لكل امرئ ما نوى

Artinya :

“Sesungguhnya amal-amal perbuatan tergantung niatnya, dan bagi tiap orang apa yang diniatinya.”(HR. Bukhari)

Diterima atau tidaknya dan sah atau tidaknya suatu amal tergantung pada niatnya. Demikian juga setiap orang berhak mendapatkan balasan sesuai dengan niatnya dalam beramal. Dan yang dimaksud dengan amal disini adalah semua yang berasal dari seorang hamba baik berupa perkataan, perbuatan maupun keyakinan hati. Niat erat kaitannya dengan motivasi, jika kita berniat dengan sepenuh hati maka niat tersebut akan semakin memacu untuk dapat bekerja lebih baik.

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor – faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Motivasi menurut Ngilim Purwanto adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi adalah perasaan atau pikiran yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan atau menjalankan kekuasaan terutama dalam berperilaku. (Nursalam, 2007: 91)

Motivasi kerja adalah dorongan dan keinginan sehingga staf melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik demi mencapai tujuan yang di inginkan. (Suyanto, 2008: 66)

Dalam perusahaan dalam hal ini yaitu rumah sakit, motivasi mempunyai peranan yang penting, karena menyangkut langsung pada unsur manusia dalam perusahaan. Motivasi yang tepat Akan mampu memajukan dan mengembangkan

perusahaan. Unsur manusia dalam perusahaan terdiri dari dua kelompok orang yaitu orang yang memimpin (manajemen) dan orang yang dipimpin (pegawai atau pekerja). Masalah motivasi dalam organisasi menjadi tanggung jawab manajemen untuk menciptakan, mengatur, dan melaksanakannya. Oleh karena itu sesuai dengan sifat motivasi yaitu bahwa ia adalah rangsangan bagi motif perbuatan manusia, maka manajemen harus dapat menciptakan motivasi yang mampu menumbuhkan motif orang-orang sehingga mau berbuat sesuai dengan kehendak perusahaan.

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Bekerja melibatkan baik aktifitas fisik maupun mental. Bekerja merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. (Suarli&Yahyan, 36)

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, (Suarli&Yahyan, 37). Segala sesuatu yang terdapat dalam lingkungan kerja yang dapat dirasakan atau diterima secara langsung ataupun tidak langsung oleh orang – orang yang berada dalam lingkungan kerja tersebut dan mempengaruhi perilakunya.

Prinsip – prinsip dalam memotivasi kerja pegawai:

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai yaitu:

1. Prinsip partisipatif

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Informasi yang jelas akan membuat pegawai lebih mudah di motivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin akan memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu – waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang di inginkan pegawai bawahannya, sehingga bawahan akan termotivasi bekerja sesuai dengan harapan pemimpin. (Nursalam, 2007: 95)

Peran manajer dalam menciptakan menciptakan Motivasi

Manajer memegang peran yang penting dalam memotivasi staf untuk mencapai tujuan organisasi. Kegiatan yang perlu dilaksanakan manajer dalam menciptakan suasana yang motivasi adalah:

1. Mempunyai harapan yang jelas terhadap stafnya dan mengomunikasikan harapan tersebut kepada para staf.
2. Harus adil dan konsisten terhadap semua staf dan karyawan.
3. Pengambilan keputusan harus tepat dan sesuai.

4. Mengembangkan konsep kerja tim.
5. Mengakomodasikan kebutuhan dan keinginan staf terhadap tujuan organisasi.
6. Menunjukkan kepada staf bahwa anda memahami perbedaan – perbedaan dan keunikan dari masing – masing staf.
7. Menghindarkan adanya suatu kelompok / perbedaan antar staf
8. Memberikan kesempatan kepada staf untuk menyelesaikan tugasnya dan melakukan suatu tantangan – tantangan yang akan memberikan pengalaman yang bermakna.
9. Meminta tanggapan dan masukan kepada staf terhadap keputusan yang akan dibuat di organisasi.
10. Memastikan bahwa staf mengetahui dampak dari keputusan dan tindakan yang akan di lakukannya.
11. Memberi kesempatan setiap orang untuk mengambil keputusan sesuai tugas yang diberikan.
12. Menciptakan situasi saling percaya dan kekeluargaan dengan staf.
13. Memberikan kesempatan kepada staf untuk melakukan koreksi dan pengawasan terhadap tugas.
14. Menjadi “*role model*”
15. Memberikan dukungan yang positif

D. Pengertian Perawat

Perawat atau nurse berasal dari bahasa latin yaitu dari kata *Nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Menurut Kusnanto,2004,58, perawat merupakan suatu profesi yang mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan, mendahulukan kepentingan kesehatan masyarakat diatas kepentingan sendiri, suatu bentuk

pelayanan/asuhan yang bersifat humanistik, menggunakan pendekatan holistik, dilaksanakan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan yang berpegang pada standar pelayanan/asuhan keperawatan serta menggunakan kode etik keperawatan sebagai tuntutan utama dalam melaksanakan pelayanan / asuhan keperawatan. (Depkes RI, 2002). Berdasarkan SK Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara No.94/Menpan/1986 tanggal 4 november 1986 tenaga perawat adalah pegawai negeri sipil yang berijazah perawat yang diberi tugas secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat pada unit kesehatan misalnya rumah sakit, puskesmas dan unit pelayanan kesehatan lainnya.

Asuhan keperawatan diberikan karena adanya kelemahan fisik dan mental, keterbatasan pengetahuan, serta kurang kemajuan menuju kepada kemampuan melaksanakan kegiatan sehari – hari secara mandiri. Kegiatan ini dilakukan dalam upaya pelayanan kesehatan utama untuk memungkinkan setiap orang mencapai kemampuan hidup dan produktif. Kegiatan ini dilakukan sesuai dengan wewenang, tanggung jawab serta etika profesi keperawatan.

Fungsi perawat dalam melakukan pengkajian pada individu sehat maupun sakit dimana segala aktifitas dilakukan yang berguna untuk pemulihan kesehatan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Aktifitas ini dilakukan dengan berbagai cara untuk mengembalikan kemandirian pasien secepat mungkin dalam bentuk proses keperawatan yang terdiri dari tahap pengkajian, identifikasi masalah, perencanaan, implementasi dan evaluasi.

Keperawatan yang komprehensif memperhatikan pasien sebagai individu, keluarga dan masyarakat dengan membantu mengadakan, menyesuaikan diri sehingga mampu melaksanakan aktifitas sehari – hari. Keperawatan mengakui dan

menghargai keluhan martabat manusia, tidak membedakan jenis kelamin, umur, warna kulit, etnis, ras, agama, kepercayaan, bangsa dan tingkat sosial budaya termasuk ekonomi. Keperawatan merupakan ilmu terapan yang menggunakan keterampilan intelektual, keterampilan tehnik dan keterampilan interpersonal serta menggunakan proses keperawatan dalam membantu mencapai tingkat kesehatan optimal.

E. Peran dan Tanggung Jawab Perawat

Peran Perawat (CHS 1989)

Peran adalah tingkah laku yang diharapkan oleh seseorang terhadap orang lain (dalam hal ini adalah perawat) untuk berproses dalam sistem sebagai berikut:

1. Pemberi asuhan keperawatan
2. Pendidik tenaga perawatan dan masyarakat
3. Koordinator dalam pelayanan pasien
4. Kolaborator dalam membina kerja sama dengan profesi lain dan sejawat
5. Konsultan / penasihat pada tenaga kerja dan klien
6. Pembaharu system, metodologi, dan sikap (Ali, Zaidin, 2001,19)

Peran Perawat (Lokakarya Nasional 1983)

1. Pelaksana pelayanan keperawatan
2. Pengelola pelayanan keperawatan dan institusi pendidikan
3. Pendidik dalam keperawatan
4. Peneliti dan pengembang keperawatan (Ali, Zaidin, 2001, 19)

Dalam asuhan keperawatan seorang perawat dengan tingkat pendidikan minimal D III mempunyai peran sebagai pelaksana, pendidik, pengelola dan peneliti.

1. Perawat sebagai pelaksana

Agar peran sebagai pelaksana dapat bertindak lebih efektif dan efisien sehingga tujuan asuhan keperawatan tercapai, maka perawat harus melaksanakan proses asuhan keperawatan yang terdiri dari *assessment, diagnosis, planning, implementation, dan evaluation*.

2. Perawat sebagai pendidik perawat melakukan penyuluhan kepada klien (individu) yang berada di bawah tanggung jawabnya. Dengan penyuluhan yang tepat, asuhan keperawatan akan mendapat hasil yang lebih baik.

3. Perawat sebagai pengelola

Peran ini dimiliki perawat dengan jabatan struktural dalam rumah sakit. Perawat harus memantau dan menjamin kualitas asuhan keperawatan serta mengorganisasi dan mengendalikan system pelayanan keperawatan.

4. Perawat sebagai peneliti

Dalam upaya untuk ikut berperan serta dalam pengembangan *body of knowledge* keperawatan, maka perawat harus mempunyai kemampuan untuk melakukan penelitian dalam bidangnya. Dengan kemampuan meneliti, perawat akan dapat mengidentifikasi masalah keperawatan, menerapkan prinsip dan metode yang tepat. Hasil penelitian akan dapat meningkatkan mutu asuhan keperawatan dan pendidikan keperawatan. (Sri,2006,34).

Secara umum, perawat mempunyai tanggung jawab dalam memberikan asuhan / pelayanan keperawatan, meningkatkan ilmu pengetahuan dan meningkatkan diri sebagai profesi. Tanggung jawab dalam memberikan asuhan

keperawatan kepada klien mencakup aspek bio-psiko-sosial-kultural dan spiritual, dalam upaya pemenuhan kebutuhan dasarnya dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan yang meliputi :

1. Membantu klien memperoleh kembali kesehatannya
 2. Membantu klien yang sehat untuk memelihara kesehatannya
 3. Membantu klien yang tidak dapat disembuhkan untuk menerima kondisinya
 4. Membantu klien yang menghadapi ajal untuk diperlakukan secara manusiawi sesuai martabatnya sampai meninggal dengan tenang
- (Kusnanto,2004:89)



BAB III

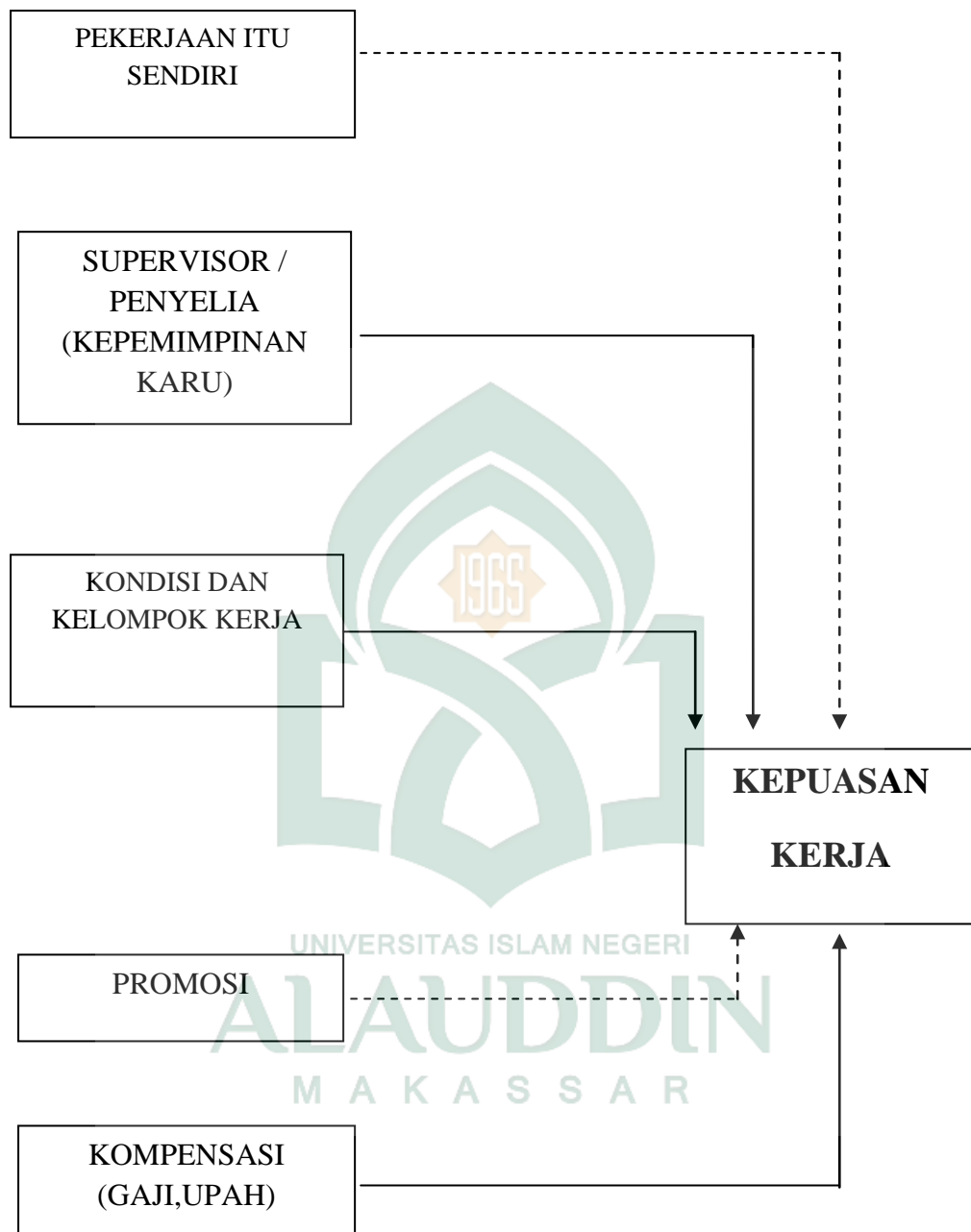
KERANGKA KONSEP

A. Kerangka Konsep Penelitian

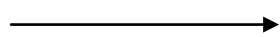
Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Robbins dalam bukunya *Organizational Behaviours* (1991) mengemukakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam 5 dimensi yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Supervisor / penyelia (kepemimpinan KARU)
3. Kondisi dan Kelompok kerja
4. Promosi
5. Kompensasi (gaji, upah)

Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

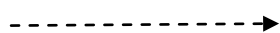


Keterangan :



:

variabel yang diteliti



:

variabel yang tidak diteliti

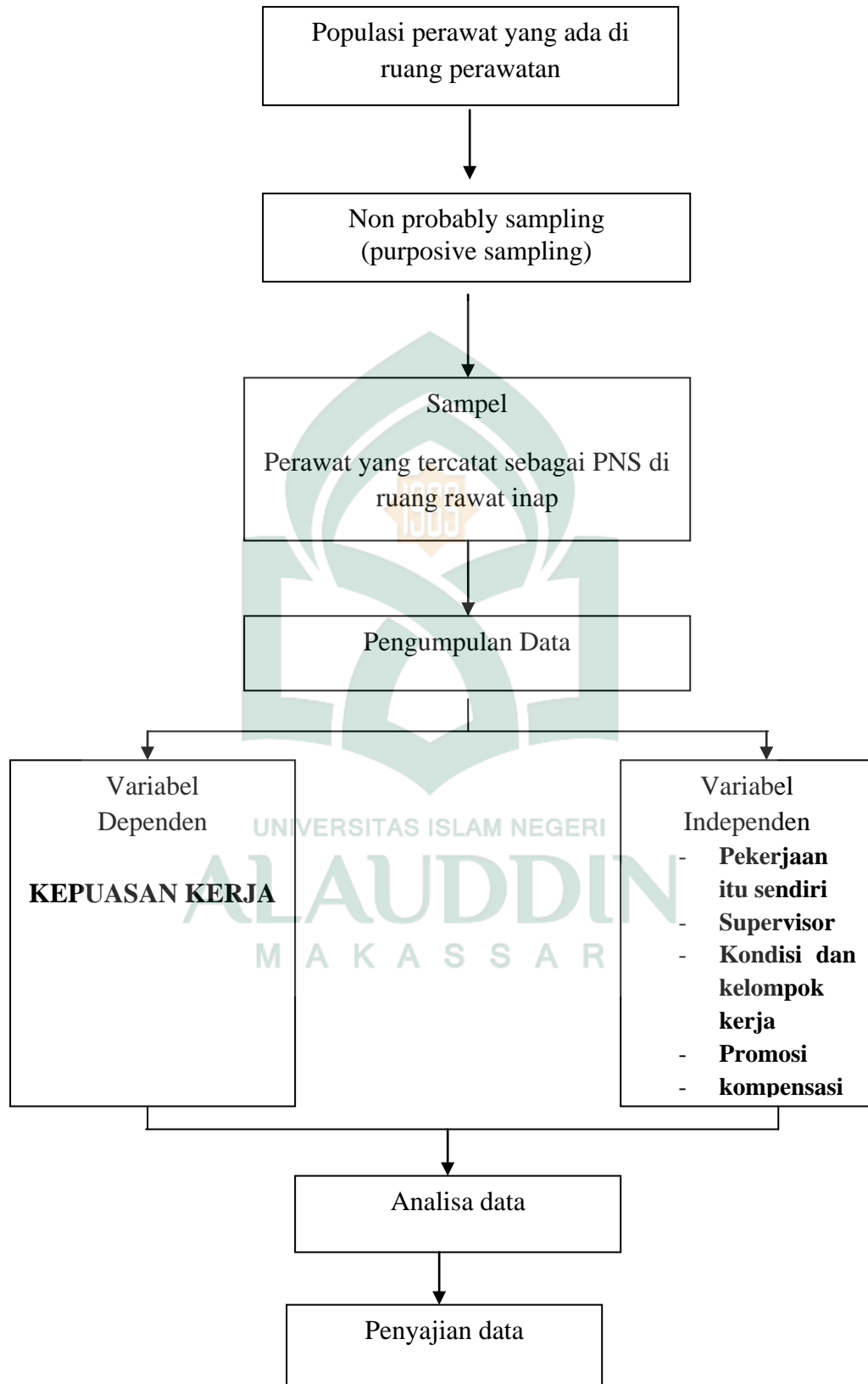
B. Defenisi Operasional dan Kriteria Objektif

Variabel	Definisi Operasional	Kriteria Objektif	Skala Pengukuran
1. kompensasi	Pendapatan yang didapat seperti gaji setiap bulannya, insentif / upah dan tunjangan – tunjangan lainnya	a. Cukup apabila skor jawaban $\geq 66,67\%$ dari total skor jawaban b. Tidak cukup apabila skor jawaban $< 66,67\%$ dari total skor jawaban	Ordinal
2. Kondisi dan kelompok kerja	Kondisi dan kelompok kerja : bagaimana lingkungan kerja perawat mempengaruhi pekerjaannya dan bagaimana rekan kerja dapat mendukung secara teknis dan mendukung secara sosial	a. Baik apabila skor jawaban $\geq 66,67\%$ dari total skor jawaban b. Buruk apabila skor jawaban $< 66,67\%$ dari total skor jawaban	Ordinal
3. Supervisor (Kepemimpinan KARU)	Persepsi perawat terhadap kepemimpinan kepala ruangan	a. Efektif apabila skor jawaban $\geq 66,67\%$ dari total skor jawaban b. Tidak efektif apabila skor jawaban $< 66,67\%$ dari total skor jawaban	Ordinal

4. Kepuasan Kerja	Pencerminan dari beberapa sikap perawat terhadap pekerjaannya	a. Puas apabila skor jawaban $\geq 66,67\%$ dari total skor jawaban b. Tidak puas apabila skor jawaban $< 66,67\%$ dari total skor jawaban	Ordinal
-------------------	---	---	---------



C. Kerangka Kerja



D . Hipotesa Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah atau pertanyaan penelitian(Nursalam 2008). Berdasarkan uraian diatas, penulis mengemukakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Ho (Hipotesa Nol)

- a. Tidak ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar
- b. Tidak ada hubungan antara kondisi dan kelompok kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar
- c. Tidak ada hubungan antara supervisor (kepemimpinan KARU) dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar

2. Ha (Hipotesa Alternatif)

- a. Ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar
- b. Ada hubungan antara kondisi dan kelompok kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar
- c. Ada hubungan antara supervisor (kepemimpinan KARU) dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan rancangan *cross sectional* yang di gunakan untuk memperoleh gambaran tentang faktor apa saja yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar tahun 2009 yang tercatat sebaga PNS sebanyak 65 orang.

2. Sampel

Sedangkan yang dipilih sebagai sampel adalah perawat pelaksana di ruang rawat inap yang tercatat sebagai PNS di Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

Adapun besar sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus perhitungan besar sampel:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N (d)^2} \\ &= \frac{65}{1+65 (0,05)^2} \\ &= \frac{65}{1 +0,16} \\ &= \frac{65}{1,16} \end{aligned}$$

= 56 responden (Besar sampel dalam penelitian yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi sebanyak 37 responden)

Keterangan :

n : Perkiraan besar sampel

N : Perkiraan populasi

z : Nilai standar normal untuk $\alpha : 0,05$ (1,96)

p : perkiraan populasi, jika tidak di ketahui dianggap 50% = 0,5

C. Pengambilan / besar sampel / Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* yang berarti seluruh perawat pelaksana pada Ruang Perawatan Rawat Inap Rumah Sakit Haji Makassar yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi dijadikan sebagai sampel.

1. Kriteria Inklusi :

- a. Perawat yang bekerja di ruang perawatan rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar.
- b. Perawat yang tercatat sebagai PNS minimal 3 tahun di ruang perawatan rawat inap Rumah Sakit Haji Makassar
- c. Perawat yang bersedia menjadi responden.

2. Kriteria Eksklusi :

- a. Perawat yang tidak bersedia menjadi responden.
- b. Perawat yang tidak hadir (sakit/cuti) pada saat penelitian.
- c. PNS yang baru pindah atau baru bertugas di ruang perawatan tersebut

D. Pengumpulan data

1. Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian, yaitu perawat pelaksana pada Ruang Perawatan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

b. Data Sekunder

Data yang pengumpulannya tidak dilakukan sendiri oleh peneliti, tapi diperoleh dari pihak lain. Dalam hal ini peneliti mengambil dari literatur-literatur yang ada di buku atau dokumentasi yang dimiliki Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

2. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Angket atau Kuesioner

Metode ini sering disebut dengan kuesioner, yaitu daftar pertanyaan yang diberikan pada orang lain dengan maksud orang tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan peneliti.

b. Metode Observasi

Metode observasi adalah mengadakan pengamatan secara langsung pada perawat yang dijadikan responden kemudian melakukan pencatatan data yang dilakukan.

3. Instrumen

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang berisikan pertanyaan/ Pernyataan yang akan dijawab oleh responden / sampel. Instrumen pengumpulan data berupa kuesioner tersebut antara lain akan memuat indikator tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi

Instrument pengukuran adalah kuesioner dengan 16 item pertanyaan dan pernyataan dengan menggunakan skala Guttman yang dapat di nilai dengan 2 tingkatan yang terdiri dari jawaban :

1. Ya = 2

2. Tidak = 1

Kriteria objektif

1. Terpenuhi apabila skor jawaban $\geq 66,67\%$ dari total skor jawaban

2. Tidak terpenuhi apabila skor jawaban $< 66,67\%$ dari total skor jawaban

b. Kondisi dan Kelompok kerja

Instrument pengukuran adalah kuesioner dengan 11 item pertanyaan dan pernyataan dengan menggunakan skala Guttman yang dapat di nilai dengan 2 tingkatan yang terdiri dari jawaban :

1. Ya = 2

2. Tidak = 1

Kriteria objektif

1. Terpenuhi apabila skor jawaban $\geq 66,67\%$ dari total skor jawaban

2. Tidak terpenuhi apabila skor jawaban $< 66,67\%$ dari total skor jawaban

c. Supervisor (Kepemimpinan KARU)

Instrument pengukuran adalah kuesioner dengan 10 item pertanyaan dan pernyataan dengan menggunakan skala Guttman yang dapat di nilai dengan 2 tingkatan yang terdiri dari jawaban :

1. Ya = 2

2. Tidak = 1

Kriteria objektif

1. Terpenuhi apabila skor jawaban $\geq 66,67\%$ dari total skor jawaban
2. Tidak terpenuhi apabila skor jawaban $< 66,67\%$ dari total skor jawaban

d. Kepuasan Kerja

Instrument pengukuran adalah kuesioner dengan 11 item pertanyaan dan pernyataan dengan menggunakan skala Guttman yang dapat di nilai dengan 2 tingkatan yang terdiri dari jawaban :

1. Ya = 2
2. Tidak = 1

Kriteria objektif

1. Terpenuhi apabila skor jawaban $\geq 66,67\%$ dari total skor jawaban
2. Tidak terpenuhi apabila skor jawaban $< 66,67\%$ dari total skor jawaban

E. Pengolahan dan Analisis data

1. Analisa data

Adapun jenis analisa data yang digunakan :

a. Analisa univariat

Dilakukan dengan menggunakan tabel distribusi dan persentase dari masing – masing variabel.

b. Analisis bivariat

Dilaksanakan untuk mengetahui adanya hubungan variabel dependen terhadap variabel indeviden dengan menggunakan statistic. Uji statistic yang dipakai untuk menguji hubungan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu dengan menggunakan sistem komputerisasi SPSS versi 11,5 dengan uji chi-square memiliki kemaknaan $\alpha = 0,05$

2. Uji Chi-Square

Chi square adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis deskriptif bila dalam populasi terdiri atas dua atau lebih kelas dan digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen dengan dependen. Yang dimaksud hipotesis deskriptif disini bisa merupakan estimasi terhadap ada tidaknya perbedaan frekuensi antara kategori satu dan kategori lain dalam sebuah sampel tentang suatu hal.

Rumus chi square adalah :

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_h)^2}{f_n}$$

Keterangan :

χ^2 : Chi square

f_o : Frekuensi yang diobservasi

f_h : Frekuensi yang diharapkan

E. Jadwal penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di perawatan rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar. Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan.

F. Etika Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu mengajukan usulan atau proposal penelitian untuk mendapatkan rekomendasi dari Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan UIN Alauddin Makassar.

Setelah mendapatkan rekomendasi, selanjutnya mengajukan izin pada pihak-pihak terkait dengan proses penelitian, dalam hal ini Rumah Sakit Umum Haji berbagai pihak partisipan tersebut, peneliti melakukan penelitian

dengan menekankan pada aspek etika sebagai berikut:

1. *Informed Consent* (lembaran persetujuan menjadi responden)

Merupakan lembaran persetujuan antara peneliti dengan responden penelitian. Sebelum lembaran persetujuan diberikan kepada responden, terlebih dahulu peneliti memberikan penjelasan maksud dan tujuan penelitian yang akan dilakukan serta dampak yang mungkin terjadi selama dan sesudah pengumpulan data. Jika responden bersedia diteliti maka diberi lembar permohonan menjadi responden (lembar satu) dan lembar persetujuan menjadi responden (lembar dua) yang harus ditandatangani, tetapi jika responden menolak untuk diteliti maka peneliti tidak akan memaksa dan tetap akan menghormati hak-haknya.

2. *Anonymity*

Adalah tidak memberikan nama responden pada lembar yang akan diukur, hanya menuliskan kode pada lembar pengumpulan data. Untuk menjaga kerahasiaan informasi dari responden, peneliti tidak akan mencantumkan nama responden pada lembar pengumpulan data, tetapi dengan memberikan nomor kode pada masing-masing lembar yang dilakukan oleh peneliti sebelum lembar pengumpulan data diberikan kepada responden.

3. *Confidentiality*

Kerahasiaan informasi partisipan dijamin peneliti, hanya data tertentu yang dilaporkan sebagai hasil penelitian (Maleong, 2002), dalam hal ini data yang berkaitan dengan batas-batas dalam etika atau nilai-nilai pribadi dalam partisipan. Setelah mendapatkan persetujuan dari pihak keluarga baik suami atau partisipan, peneliti kemudian mengadakan pendekatan kepada kedua pihak tersebut dengan tujuan:

- a. Mengajukan permohonan kepada pasien untuk menjadi partisipan dan sekaligus mengadakan kontrak untuk melaksanakan wawancara.
- b. Memberikan penjelasan tentang maksud dan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan.
- c. Peneliti menghargai dan menghormati partisipan sebagai seorang yang sama derajatnya dengan peneliti.
- d. Peneliti menghargai, menghormati dan mematuhi semua norma, peraturan dan nilai yang ada di masyarakat.
- e. Peneliti memegang kerahasiaan segala sesuatu yang berkenaan dengan informasi yang diberikan oleh partisipan
- f. Peneliti menuliskan segala kejadian, peristiwa, cerita dan lain-lain secara jujur, benar, tidak ditambahi dan menyatakan sesuai dengan keadaan aslinya (Nursalam, 2003).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Haji Makassar berdiri dan diresmikan pada tanggal 16 juli 1992 oleh Bapak Presiden Republik Indonesia. Berdiri di atas tanah seluas 10,6 hektar milik pemerintah daerah Sulawesi Selatan terletak di ujung selatan kota Makassar, tepatnya di Jalan Dg. Ngeppe No.14 Kelurahan Jongaya, Kecamatan Tamalate.

Latar belakang pembangunan Rumah Sakit Umum Haji Makassar yang ditetapkan di daerah bekas lokasi Rumah Sakit Kusta Jongaya adalah di harapkan Rumah Sakit ini dapat mendukung kelancaran kegiatan pelayanan Calon Jemaah Haji dan masyarakat sekitarnya.

Pengoperasian Rumah Sakit Haji Makassar didasarkan oleh Surat Keputusan Gubernur KDH Tk.I Sulawesi Selatan Nomor : 488/IV/1992 tentang pengelolaan Rumah Sakit oleh Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan dan SK Gubernur Nomor : 802/VII/1992 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit serta SK Gubernur Nomor : 1314/IX/1992 tentang tarif pelayan kesehatan pada Rumah Sakit Umum Haji Makassar. Untuk kelangsungan perkembangan Rumah Sakit Haji lebih lanjut, maka pada tanggal 13 Desember 1993 Departemen Kesehatan menetapkan Rumah Sakit Haji sebagai Rumah Sakit Umum milik Pemerintah Daerah Sulawesi Selatan dengan klasifikasi C yang dituangkan kedalam SK Nomor : 762/XII/1993.

Pada awal pengoperasiannya, jumlah pegawai tetap Rumah Sakit Umum Haji Makassar berjumlah 47 orang yang terdiri dari pegawai Negeri Sipil Pusat yang perbantukan pada pemerintah Daerah Sulawesi Selatan dan PNS daerah. Tugas direksi Rumah Sakit sementara di rangkap oleh kepala wakil kesehatan propinsi Sulawesi Selatan yaitu Dr. H. Udin Muhammad Muslaini.

Selanjutnya pada tanggal 31 desember 1992 dilaksanakan serah terima kepada Dr. H. Sofyan Muhammad dan setelah ditetapkan pelembagaan Rumah Sakit maka berdasarkan kepres No. 9 Tahun 1985 Direktur RSUH kelas C di tetapkan sebagai pejabat setruktural Eselon III/a definitif. Pada tanggal 26 agustus 2001 jabatan Direktur RSU. Haji diserahkan terimakan kepada pejabat baru yaitu, Dr. Hj. Magdaniar Moein, M.kes. Kemudian pada tanggal 28 Februari 2007 di laksanakan serah terima jabatan kepada Drg. Abd. Haris Nawawi, kemudian digantikan oleh Drg. Hj. Nurhasnah Pallinrungi, M.kes sebagai Direktur Rumah Sakit Umum Haji Makassar dan menjabat sampai saat ini.

Visi, Misi, dan Strategi

1. Visi

Terwujudnya Rumah Sakit Haji Makassar sebagai sarana pelayanan kesehatan paripurna yang professional dan Pusat Rujukan Sulawesi Selatan serta wilayah Indonesia Timur 2010

2. Misi

- a. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna
- b. Meningkatkan cakupan pelayanan untuk meningkatkan pendapatan Rumah Sakit

- c. Meningkatkan kualitas pelayanan melalui pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)
- d. Mengembangkan dan meningkatkan sarana dan prasarana Rumah Sakit
- e. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan staf sebagai aset yang bernilai bagi Rumah Sakit

3. Falsafah

RSU. Haji Makassar adalah sarana yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna yang berlandaskan perikemanusiaan, adil dan merata yang di jiwai oleh keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa

4. Motto

RSU Haji adalah “CEPAT” yang merupakan singkatan dari Cepat, Etika, Profesional, Akurat, dan Transparan

5. Tujuan

- a. Terciptanya kepuasan pelanggan terhadap pelayanan Rumah Sakit
- b. Memberikan kontribusi PAD dalam pembangunan kesehatan
- c. Peningkatan disiplin kualitas kerja pegawai

6. Sasaran

Terdapatnya optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana yang di dukung oleh tenaga kesehatan professional dan berkemampuan yang dapat memberikan kepuasan pelanggan.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini di lakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar. Sampel yang diteliti berjumlah 37 orang perawat di ruang rawat inap

Rumah Sakit Umum Haji Makassar dengan metode kuesioner. Berdasarkan jawaban yang diberikan melalui kuesioner di peroleh data yang kemudian diolah sesuai dengan tujuan penelitian dan disajikan dalam bentuk tabel dan penjelasan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Tabel 5.1
Distribusi frekuensi responden berdasarkan karakteristik responden
di ruang rawat inap
RSU. Haji Makassar
Tahun 2010

No	Karakteristik Responden	Jumlah Perawat	%
1	Jenis kelamin a. Laki – laki b. Perempuan Jumlah :	7 30 37	18,9 81,1 100
2	Kelompok Umur a. 20 – 30 tahun b. 31 – 40 tahun c. > 40 tahun Jumlah :	13 22 2 37	35,1 59,5 5,4 100
3	Lama kerja a. 3 – 9 tahun b. 10 – 16 tahun c. 17 – 23 tahun Jumlah :	12 20 5 37	32,4 54,1 13,5 100
4	Pendidikan a. SPK b. D3 c. S1 Jumlah :	2 26 9 37	5,4 70,3 24,3 100
5	Gaji pokok a. < 1.000.000 b. 1.000.000 – 1.500.000 c. 1.500.000 – 2.000.000 d. > 2.500.000 Jumlah :	4 6 23 4 37	10,8 16,2 62,2 10,8 100

Sumber : Data Primer 2010

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari 37 responden terlihat bahwa jumlah responden terbanyak adalah perempuan yaitu 30 orang (81,1%) sedangkan laki – laki sebanyak 7 orang (18,9%).

Distribusi responden berdasarkan kelompok umur terbanyak adalah 31 – 40 tahun yaitu 22 orang (59,5%), menyusul kelompok umur 20 – 30 tahun yaitu 13 orang (35,1%), dan yang terendah adalah kelompok umur diatas 40 tahun sebanyak 2 orang (5,4%).

Untuk jumlah responden berdasarkan lama kerja didapatkan kelompok yang lama kerjanya paling banyak adalah 10 – 16 tahun yaitu 20 orang (54,1%), menyusul lama kerja 3 – 9 tahun yaitu 12 orang (32,4%), dan yang terendah adalah kelompok lama kerja 17 – 23 tahun yaitu 5 orang (13,5%).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat terlihat bahwa Diploma III merupakan tingkat pendidikan terakhir terbanyak dengan jumlah 26 orang (70,3%), menyusul S1 sebanyak 9 orang (24,3%) dan yang terkecil yaitu SPK sebanyak 2 orang (5,4%).

Pada tabel di atas juga menunjukkan distribusi responden berdasarkan jumlah gaji adalah sebagai berikut : Dari 37 responden, sebagian besar memiliki gaji pokok < 1.500.000 – 2.000.000 sebanyak 23 orang (62,2%), menyusul responden yang memiliki gaji pokok < 1.000.000 – 1.500.000 sebanyak 6 orang (16,2%). Jumlah responden yang memiliki gaji pokok < 1.000.000 sebanyak 4 orang (10,8%), dan responden yang memiliki gaji pokok > 2.500.000 juga sebanyak 4 orang (10,8%).

2. Karakteristik Variabel Yang Di Teliti

Variabel penelitian yang di maksud dalam penelitian ini adalah Kompensasi, Kondisi dan Kelompok Kerja, Supervisor (Kepemimpinan Karu) dan Kepuasan Kerja. Adapun hasil penelitian yang di peroleh dari keempat variabel penelitian antara lain sebagai berikut :

A. Analisis Univariat

a. Kompensasi

Kompensasi di nilai dengan memberikan 16 pertanyaan / pernyataan mengenai pendapatan yang didapat seperti gaji setiap bulannya, insentif / upah dan tunjangan – tunjangan lainnya dalam melaksanakan tugas – tugas keperawatan pada pelayanan rawat inap di Rumah Sakit Umum Haji Makassar. Hasil penelitian di bagi dalam 2 kategori yaitu cukup dan tidak cukup. Hasil penelitian dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.2
Distribusi responden berdasarkan kompensasi di ruang rawat inap
RSU. Haji Makassar
Tahun 2010

No	Kompensasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Cukup	20	54.1
2	Tidak Cukup	17	45,9
Jumlah		37	100

Sumber : Data Primer 2010

Pada tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 37 responden terdapat 20 orang (54,1%) yang mengatakn kompensasi yang di terima cukup, sedangkan 17 orang (45,9%) mengatakan kompensasi yang di terima tidak cukup.

b. Kondisi dan Kelompok Kerja

Kondisi dan kelompok kerja dinilai dengan memberikan 11 pertanyaan/ pernyataan mengenai bagaimana lingkungan kerja perawat mempengaruhi pekerjaannya dan bagaimana rekan kerja dapat mendukung secara teknis dan mendukung secara sosial. Hasil penelitian di bagi dalam 2 kategori yaitu baik dan buruk. Hasil penelitian dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.3
Distribusi responden berdasarkan Kondisi dan Kelompok Kerja di ruang rawat inap RSU. Haji Makassar Tahun 2010

No	Kondisi dan Kelompok Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Baik	24	64,9
2	Buruk	13	35,1
Jumlah		37	100

Sumber : Data Primer 2010

Pada tabel 7 menunjukkan bahwa dari 37 responden terdapat 24 orang (64,9%) yang mengatakan kondisi dan kelompok kerja baik, dan 13 orang (35,1%) mengatakan kondisi dan kelompok kerjanya buruk.

c. Supervisor (Kepemimpinan KARU)

Supervisor (Kepemimpinan KARU) dinilai dengan memberikan 10 pertanyaan/pernyataan mengenai persepsi perawat terhadap kepemimpinan kepala ruangan . hasil penelitian di bagi dalam dua kategori yaitu efektif dan tidak efektif. Hasil penelitian dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.4
Distribusi responden berdasarkan Supervisor (Kepemimpinan KARU)
di ruang rawat inap RSU. Haji Makassar
Tahun 2010

No	Supervisor (Kepemimpinan KARU)	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Efektif	22	59,5
2	Tidak Efektif	15	40,5
Jumlah		37	100

Sumber : Data Primer 2010

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa dari 37 responden, 22 orang (59,5%) mengatakan Supervisor (Kepemimpinan Karu) efektif, sedangkan 15 orang (40,5%) mengatakan Supervisor (Kepemimpinan Karu) tidak efektif.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dinilai dengan memberikan 11 pertanyaan/pernyataan mengenai pencerminan dari beberapa sikap perawat terhadap pekerjaannya di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar. Hasil penelitian di bagi dalam 2 kategori yaitu puas dan tidak puas. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.5
Distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja di ruang rawat inap
RSU. Haji Makassar
Tahun 2010

No	Kepuasan Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Puas	22	59,5
2	Tidak Puas	15	40,5
Jumlah		37	100

Sumber : Data Primer 2010

Pada tabel 9 menunjukkan bahwa dari 37 responden, 22 orang (59,5%) mengatakan puas terhadap, sedangkan 15 orang (40,5%) mengatakan tidak puas terhadap pekerjaannya.

B. Analisis Bivariat

a. Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar

Analisis data hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum Haji Makassar pada tabel berikut :

Tabel 5.6
Hubungan kompensasi dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum Haji Makassar
Tahun 2010

Kompensasi	KEPUASAN KERJA					
	Puas		Tidak Puas		Total	
	(f)	(%)	(f)	(%)	Jumlah	(%)
Cukup	17	46	3	8,1	20	54,1
Tidak Cukup	5	13,5	12	32,4	17	45,9
Total	22	59,5	15	40,5	37	100

Chi Square Test : 0,001

Sumber : Data Primer, 2010

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa dari 20 responden, yang mengatakan kompensasi cukup dan merasa puas terhadap pekerjaannya sebanyak 17 orang (46%) sedangkan yang mengatakan kompensasi cukup dan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya sebanyak 3 orang (8,1%). Responden yang mengatakan kompensasi tidak cukup sebanyak 17 orang, 5 orang

(13,5%) mengatakan kompensasi yang diterima tidak cukup tapi merasa puas terhadap pekerjaannya sedangkan 12 orang (32,4%) mengatakan kompensasi yang diterima tidak cukup dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hasil analisis statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* di peroleh nilai $p = 0,001$. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a di terima. Ini berarti ada hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

b. Hubungan antara Kondisi dan Kelompok Kerja dengan Kepuasan Kerja

Analisis data hubungan antara Kondisi dan Kelompok Kerja dengan Kepuasan Kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum Haji Makassar pada tabel berikut :

Tabel 5.7
Hubungan Kondisi dan Kelompok Kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum Haji Makassar Tahun 2010

Kondisi dan Kelompok Kerja	KEPUASAN KERJA					
	Puas		Tidak Puas		Total	
	(f)	(%)	(f)	(%)	Jumlah	(%)
Baik	19	51,4	5	13,5	24	64,9
Buruk	3	8,1	10	27	13	35,1
Total	22	59,5	15	40,5	37	100

Chi Square Test : 0,002

Sumber : Data Primer, 2010

Pada tabel 11 menunjukkan bahwa dari 24 responden, yang mengatakan kondisi dan kelompok kerja baik dan merasa puas terhadap pekerjaannya sebanyak 19 orang (51,4%) sedangkan yang mengatakan kondisi dan

kelompok kerja baik tapi tidak merasa puas terhadap pekerjaannya sebanyak 5 orang (13,5%). Responden yang mengatakan kondisi dan kelompok kerja buruk sebanyak 13 orang, 3 orang (8,1%) mengatakan kondisi dan kelompok kerja buruk tapi merasa puas terhadap pekerjaannya sedangkan 10 orang (27%) mengatakan kondisi dan kelompok kerja buruk dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hasil analisis statistic dengan menggunakan uji *Chi Square Test* di peroleh nilai $p = 0,002$. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a di terima. Ini berarti ada hubungan antara kondisi dan kelompok kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

- c. Hubungan antara Supervisor (Kepemimpinan KARU) dengan Kepuasan Kerja

Analisis data hubungan antara Supervisor (Kepemimpinan KARU) dengan Kepuasan Kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum Haji Makassar pada tabel berikut:

Tabel 5.8
Hubungan Supervisor (Kepemimpinan KARU) dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum Haji Makassar Tahun 2010

Supervisor (Kepemimpinan KARU)	KEPUASAN KERJA					
	Puas		Tidak Puas		Total	
	(f)	(%)	(f)	(%)	Jumlah	(%)
Efektif	18	48,7	4	10,8	22	59,5
Tidak Efektif	4	10,8	11	29,7	15	40,5
Total	22	59,5	15	40,5	37	100

Chi Square Test : 0,002

Sumber : Data Primer, 2010

Pada tabel 12 menunjukkan bahwa dari 22 responden, yang mengatakan supervisor (Kepemimpinan Karu) efektif dan merasa puas terhadap pekerjaannya sebanyak 18 orang (48,7%) sedangkan yang mengatakan supervisor (Kepemimpinan Karu) efektif tapi tidak merasa puas terhadap pekerjaannya sebanyak 4 orang (10,8%). Responden yang mengatakan supervisor (Kepemimpinan Karu) tidak efektif sebanyak 15 orang, 4 orang (10,8%) mengatakan supervisor (Kepemimpinan Karu) tidak efektif tapi merasa puas terhadap pekerjaannya sedangkan 11 orang (29,7%) mengatakan supervisor (Kepemimpinan Karu) tidak efektif dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

Hasil analisis statistic dengan menggunakan uji *Chi Square* di peroleh nilai $p = 0,002$. Karena nilai $p < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a di terima. Ini berarti ada hubungan antara supervisor (Kepemimpinan Karu) dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

C. PEMBAHASAN

1. Karakteristik responden

a. Jenis kelamin

Dari hasil penelitian di peroleh jumlah responden perempuan lebih besar dari laki – laki yaitu sebanyak 30 orang (81,1%). Hal ini disebabkan karena perempuan lebih menyukai pekerjaan di bidang kesehatan. Ini dapat di lihat pada banyaknya peminat program – program studi keperawatan di berbagai lembaga pendidikan dari kalangan perempuan.

Hal ini sesuai dengan rumah sakit lain pada umumnya, dimana sebagian besar perawat pelaksana didominasi oleh kaum perempuan. Dilain pihak terdapat pertimbangan lain bahwa perempuan dalam melaksanakan pekerjaannya lebih disiplin dalam mematuhi wewenang daripada laki – laki, sehingga akan tercapai pelayanan keperawatan secara optimal (Stephen P. Robbin, 2001:48).

b. Umur

Dari hasil penelitian didapatkan distribusi kelompok umur terbanyak adalah 31 – 40 tahun sebanyak 22 orang (59,5%), menyusul kelompok umur 20 – 30 tahun yaitu 13 orang (35,1%), dan yang terendah adalah kelompok umur di atas 40 tahun sebanyak 2 orang (5,4%).

Dari data di atas terlihat bahwa distribusi responden menurut kelompok umur 20 – 40 hampir sama besar. Usia ini merupakan usia produktif manusia dalam bekerja.

c. Lama kerja

Dari hasil penelitian didapatkan distribusi lama kerja yang paling banyak yaitu 10 – 16 tahun sebanyak 20 orang (54,1%), menyusul lama kerja 3 – 9 tahun yaitu 12 orang (32,4%), dan yang terendah adalah kelompok lama kerja 17 – 23 tahun yaitu 5 orang (13,5%).

d. Pendidikan

Dari hasil penelitian di dapatkan bahwa Diploma III merupakan pendidikan terakhir terbanyak. Di susul masing – masing oleh S1 dan SPK.

Masyarakat semakin sadar akan pentingnya pendidikan. Berbagai pihak kini beranggapan bahwa seyogyanya pelayanan keperawatan di selenggarakan oleh para perawat yang setidaknya berpendidikan DIII.

Hal ini tidak saja untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan, tetapi juga untuk dapat berdiri sejajar dengan dokter sebagai mitra kerja perawat dalam pelayanan kesehatan. Saat ini DIII merupakan jenjang pendidikan terendah di tingkat pendidikan keperawatan.

Masih adanya responden yang memiliki pendidikan terakhir SPK kemungkinan di sebabkan karena faktor waktu dan kesibukan sehingga belum melanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi apalagi jika sudah mempunyai posisi yang aman dalam pekerjaannya.

Tenaga keperawatan profesional sebagai pelaksana pelayanan keperawatan di hasilkan melalui pendidikan DIII dan program pendidikan sarjana keperawatan.

e. Gaji pokok

Pada penelitian ini, kebanyakan responden memiliki gaji 1.500.000–2.000.000 sebanyak 23 orang (62,2%), menyusul responden yang memiliki gaji 1.000.000 – 1.500.000 sebanyak 6 orang (16,2%). Jumlah responden yang memiliki gaji pokok < 1.000.000 sebanyak 4 orang (10,8%), dan responden yang memiliki gaji pokok > 2.500.000 juga sebanyak 4 orang (10,8%)

Gaji pegawai tergantung dari lamanya masa kerja, golongan dan tingkat pendidikan terakhir.

2. Hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen

a. Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Dari hasil penelitian di temukan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

Menurut Husein Umar, kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan sumber penghasilan dan status sosial bagi karyawan dan keluarganya. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan.

Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan – kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik.

Islam menginginkan terwujudnya masyarakat yang ideal, hal ini bisa dilihat dalam firman Allah dalam surah Q.S. At – Taubah (9) : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

MAKASSAR

Terjemahnya :

Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan.

Pada ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa Allah memerintahkan kepada seluruh umatnya untuk bekerja, dan ia pun berjanji akan memberikan hasil dari apa yang di kerjakan oleh umatnya. Setiap

umat memperoleh hak – hak dan dengan ikhlas, Islam juga menekankan adanya jaminan tingkat dan kualitas hidup.

Motivasi dan produktivitas sangat erat hubungannya dengan kepuasan kerja terutama kompensasi, baik yang bersifat materil maupun non materil. (Santoso Soeroso, 2003)

Rumah sakit perlu mengetahui pandangan karyawan yang sesungguhnya terhadap keadilan kompensasi yang diberikan, sehingga dapat menumbuhkan kepuasan kerja perawat. Seseorang akan merasa puas apabila merasakan penghargaan yang diterima adalah wajar dan sesuai dengan upaya kerja yang dilakukan serta sesuai dengan apa yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Pembayaran, seperti gaji dan upah. Karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang dipersepsikan sebagai adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapannya. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. (Suroso, Santoso, 2003:79-80)

Dari hasil penelitian 17 orang mengatakan kompensasi yang diterima cukup dan merasa puas terhadap pekerjaannya, Hasil penelitian yang mendukung yaitu penelitian yang di lakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Djojonegoro Kabupaten Temanggung, yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif, dan upah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Teori yang mendukung penelitian ini adalah Teori pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*). Teori ini menyatakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa

puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Kompensasi yang wajar dan adil tentunya menjadi harapan bagi semua perawat. Jika perawat merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan harapan mereka, maka para perawat akan merasa puas bekerja. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan – kebutuhan fisik sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Sedangkan yang mengatakan kompensasi cukup dan tidak merasa puas terhadap pekerjaannya sebanyak 3 orang (8,1%). Dengan menggunakan teori keadilan dari Adams dilakukan berbagai penelitian dan salah satu hasilnya ialah bahwa orang yang menerima gaji yang terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami disterss atau ketidakpuasan. Yang penting ialah sejauh mana gaji yang diterima dirasakan adil, jika gaji dipersepsikan sebagai adil berdasarkan tuntutan kerja, tingkat pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar gaji yang berlaku untuk kelompok pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja. Hal tersebut bisa saja terjadi ketika beban kerja yang dilimpahkan kepadanya terlalu besar atau terlalu kecil sekalipun. Sehingga menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Responden yang mengatakan kompensasi yang diterima tidak cukup tapi merasa puas terhadap pekerjaannya sebanyak 5 orang (13,5%). Hal ini dapat terjadi karena meskipun kompensasi tidak cukup tapi ada faktor – faktor lain seperti kepemimpinan dan lingkungan yang membuat perawat puas terhadap pekerjaannya. Selain itu ini dapat terjadi mungkin karena pekerjaan yang mereka hadapi telah memberikan kenyamanan dan peluang karier yang cukup baik.

Sedangkan 12 orang (32,4%) mengatakan kompensasi yang diterima tidak cukup dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan. Sesuai dengan *Discrepancy Theory*, teori ini pertama kali dikembangkan oleh *Forster* tahun 1961 kemudian diperjelas oleh *Locke* tahun 1969. Inti dari teori ini adalah bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada perbedaan (discrepancy) antara *Should be (expectation, needs* atau *values*) dengan apa yang diperoleh dari pekerjaan. Jumlah yang diinginkan dari karakteristik pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan seseorang pada suatu saat, (Feny, 2009). Dengan demikian seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan dan jika ada perbedaan akan menimbulkan ketidakpuasan. Dalam hal ini ketidakpuasan bisa terjadi karena berbagai macam faktor seperti tuntutan pemenuhan kebutuhan yang tidak bisa didukung oleh kompensasi.

b. Hubungan Kondisi dan Kelompok kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Dari hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan antara kondisi dan kelompok kerja dengan kepuasan kerja. Kondisi dan kelompok kerja merupakan suatu faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Haji Makassar.

Lingkungan Pekerjaan merupakan faktor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan secukupnya dalam diri karyawan. Faktor-faktor tersebut bisa menjadi sumber ketidakpuasan pada seseorang dan berkaitan erat dengan suasana lingkungan pekerjaan. Manusia merupakan makhluk sosial yang tergantung satu sama lain maka terdapat

berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing – masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain.

Sejauh mana kelompok atau tim sekerja mendukung dan memberikan perhatian, menyenangkan dan secara teknik mampu melaksanakan tugas – tugas. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan (Suroso, Santoso, 2003:79-80).

Hubungan antara sesama umat manusia dalam Islam di jelaskan dalam surah an nahl(16) : 90



Terjemahnya :

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

Dalam ayat diatas Allah memerintahkan kepada umattnya untuk berbuat baik kepada sesama, dan di dalam islam sangat membenci permusuhan. Oleh karena itu hendaklah berbuat baik kepada orang – orang yang berada dalam satu lingkungan dengan kita.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 19 orang (51,4%) mengatakan kondisi dan kelompok kerja baik dan merasa puas terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian sebelumnya yang mendukung yaitu hasil riset PPNI yang dilakukan di beberapa Rumah Sakit secara bersamaan. Adapun Kesimpulan penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan pada sub variabel kondisi kerja perawat yang meliputi: citra keperawatan, lingkungan internal kerja perawat, nursing error, kendali terhadap praktek, kepuasan kerja perawat (PPNI Indonesia). Teori kepuasan kerja dari Hasibuan adalah Kepuasan dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Dalam hal ini kepuasan kerja dapat tercipta dari kondisi dan kelompok kerja yang baik. Sifat dasar kelompok kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Keramahan, kerja sama dalam kelompok kerja semuanya merupakan sumber terhadap kepuasan kerja bagi pegawai. Kelompok kerja dapat menjadi sumber bagi para pekerja untuk memperoleh dukungan, bantuan (hukum), saran/nasihat, dan tempat bertanya. Kondisi dan kelompok kerja merupakan salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi tempat kerja baik (bersih, sekelilingnya menarik), para pekerja dapat dengan mudah membawa mengerjakan pekerjaannya.

Sedangkan yang mengatakan kondisi dan kelompok kerja baik tapi tidak merasa puas terhadap pekerjaannya sebanyak 5 orang (13,5%). Hal ini dapat di akibatkan misalnya jika pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan harapan seseorang. Sehingga walaupun lingkungan kerja mendukung tapi tidak dibarengi dengan kecintaan terhadap pekerjaan maka kepuasan kerja sulit di dapatnya.

Dalam penelitian ini, 3 orang (8,1%) mengatakan kondisi dan kelompok kerja buruk tapi merasa puas terhadap pekerjaannya. Salah satu penunjang tercapainya kepuasan kerja adalah kecintaan terhadap pekerjaannya sehingga walaupun lingkungan kerja buruk tetap tidak mempengaruhi kepuasan pekerjaannya. Hal tersebut juga dapat terjadi apabila kompensasi dari pekerjaannya telah sesuai dengan harapan dan lebih dari cukup dalam memenuhi kebutuhannya sehingga lingkungan tidak terlalu berpengaruh.

Sedangkan 10 orang (27%) mengatakan kondisi dan kelompok kerja buruk dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Teori motivasi *Claude S. George* menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja. (Suyanto,2008). *Peterson* dan *Plowman* mengatakan bahwa orang mau bekerja salah satunya karena *The desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga mendorong orang untuk bekerja (Malayu, Edisi revisi). Dengan suasana kerja yang buruk dan rekan kerja yang kurang mendukung otomatis tidak dapat mendukung pekerjaan, hal inilah yang menyebabkan ketidakpuasan dalam pekerjaan.

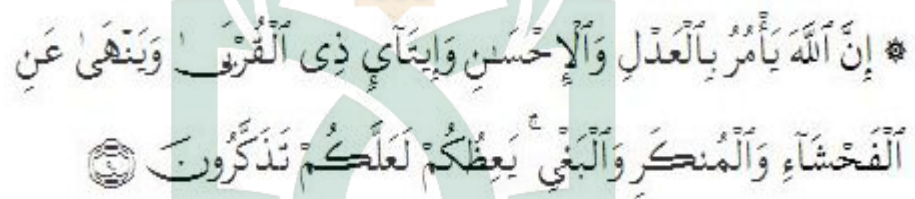
c. Hubungan Supervisor (Kepemimpinan KARU) Dengan Kepuasan Kerja Perawat

Dari hasil penelitian di temukan bahwa terdapat hubungan antara Supervisor (Kepemimpinan Karu) dengan kepuasan kerja. Supervisor

(Kepemimpinan Karu) merupakan suatu faktor yang memiliki hubungan dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit ini.

Swansburg & swansburg (1999) mengatakan bahwa, supervise adalah suatu proses kemudahan untuk penyelesaian tugas – tugas keperawatan. Kepala ruangan bertanggung jawab untuk melakukan supervisi pelayanan keperawatan yang di berikan pada pasien di ruang perawatan yang dipimpinnya.(Suyanto, 2008)

Kepemimpinan juga di bahas dalam Hadis yang di riwayatkan Imam Al-Bukhari dan Imam Muslim dari Abdullah bin Umar Radiallahua'anhua bahwa ia mendengar Rasulullah Salallahu'alaihiwassallam bersabda :



﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya :

“Masing – masing kalian semua adalah pemimpin dan kalian semua bertanggung jawab dengan apa yang kalian pimpin. Seorang imam pemimpin dan ia bertanggung jawab atas apa yang dia pimpin, dan seorang laki – laki pemimpin keluarganya dan dia bertanggung jawab dengan apa yang ia pimpin. Seorang perempuan adalah pemimpin di rumah suaminya dan ia bertanggung jawab dengan apa yang ia pimpin. Seorang hamba adalah pemimpin harta tuannya dan ia bertanggung jawab dengan apa yang ia pimpin”

Dalam hadis di atas dijelaskan bahwa seorang pemimpin haruslah bertanggung jawab atas apa yang ia pimpin. Sejauh mana kemampuan teknis dan manajerial penyelia dapat memberikan pengarahan dan perhatian terhadap karyawan. Umumnya karyawan lebih suka mempunyai supervisi yang adil, terbuka dan mau bekerjasama dengan bawahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa. 18 orang (48,7%) megatakan kepemimpinan efektif dan merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil penelitian sebelumnya yang dapat mendukung penelitian ini adalah penelitian yang di lakukan oleh *Friska Angelia Hutahaeen*. Dari hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi semangat kerja perawat pelakana. Gaya kepemimpinan yang sering dipakai kepala ruangan adalah Demokrasi 50%. Semangat kerja perawat pelaksana adalah tinggi 100% (Mean: 33,09; SD: 5,169). Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan kepala ruangan terhadap semangat kerja perawat pelaksana (fiska,2009). Dalam menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong perawat untuk dapat melakukan yang terbaik,diperlukan seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk memahami bahwa seseorang memiliki motivasi yang berbeda – beda. Untuk meningkatkan kinerja perawat, gaya kepemimpinan adalah merupakan suatu kemampuan atau kesanggupan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat beraktifitas untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Kepala ruangan diharapkan mampu memotivasi, menggerakkan dan mengontrol pekerjaan perawat agar tercapai hasil yang optimal.

Kepemimpinan dalam islam juga di jelaskan dalam surah Q.S.Yusuf(12) : 55 – 56



قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْهَا ۖ وَكَذَلِكَ مَكَّنَّا لِيُوسُفَ فِي الْأَرْضِ يَتَّبِعُوا مِنْهَا حَيْثُ يَشَاءُ ۚ نُصِيبُ بِرَحْمَتِنَا مَنْ نَشَاءُ وَلَا نُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ ۝

Terjemahannya :

Berkata Yusuf : “Jadikanlah aku bendaharawan Negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengatahuan”. Dan demikianlah kami member kedudukan kepada Yusuf di negeri Mesir; (Dia berkuasa penuh) pergi menuju kemana saja ia kehendaki di bumi Mesir itu. kami melimpahkan rahmat kami kepada siapa yang kami kehendaki dan kami tidak menyia-nyiakan pahala orang-orang yang berbuat baik.

Pada ayat di atas dijelaskan bahwa seorang pemimpin diharapkan dapat bertanggung jawab atas jabatan yang telah di percayakan kepadanya. Dan dengan pengetahuan dan kekuasaan yang dimilikinya diharapkan seorang pemimpin dapat menggunakannya sesuai yang di perintahkan oleh Allah SWT. Dan Allah pun menjanjikan rahmat dan pahalanya bagi orang – orang yang berbuat baik.

Sedangkan yang mengatakan supervisor (Kepemimpinan Karu) efektif tapi tidak merasa puas terhadap pekerjaannya sebanyak 4 orang (10,8%). Terkadang jenis keperibadian tiap bawahan / anggota beragam, sehingga ada yang motivasi kerjanya tinggi tapi tiak suka di atur terlalu ketat oleh atasan / pimpinannya. Atau bisa saja hal tersebut terjadi jika kepemimpinan efektif tapi gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan anggotanya.

Dalam penelitian ini, 4 orang (10,8%) mengatakan supervisor (Kepemimpinan Karu) tidak efektif tapi merasa puas terhadap

pekerjaannya. Hal ini dapat terjadi pada anggota yang memiliki karakteristik independen atau bisa menyelesaikan tugasnya tanpa dipengaruhi oleh efektif tidaknya kepemimpinan atasannya. Setiap pekerja mempunyai motif dan kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Menurut *Peterson dan Plowman* banyak kebutuhan yang dipenuhi dengan bekerja, salah satu diantaranya yaitu kebutuhan egoistik yang menjelaskan tentang keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

Sedangkan 11 orang (29,7%) mengatakan supervisor (Kepemimpinan Karu) tidak efektif dan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya. Seorang pemimpin harus dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, baik antara sesama karyawan, maupun antara atasan dengan bawahan. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly : kepemimpinan adalah suatu usaha untuk menggunakan suatu pengaruh untuk memotivasi individu-individu untuk mencapai suatu tujuan (Fiska,2009). Yang terjadi dalam hal ini perawat mengatakan kepemimpinan supervisor tidak efektif sehingga menimbulkan ketidakpuasan pada perawat – perawat pelaksana di ruangannya. Supervisor yang tidak efektif dapat berakibat pada absensi dan turn over.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian yang berjudul Faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum haji Makassar, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara kompensasi yang diterima dengan kepuasan kerja seorang perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit umum Haji Makassar
2. Ada hubungan antara kondisi dan kelompok kerja dengan kepuasan kerja seorang perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit umum Haji Makassar
3. Ada hubungan antara supervisor (Kepemimpinan Karu) dengan kepuasan kerja seorang perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit umum Haji Makassar

B. Saran

Setelah melakukan penelitian ini peneliti dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Rumah sakit perlu memperhatikan kebijakan yang mengakomodasi semua pihak dalam rangka pemberian kompensasi untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit karena akan berpengaruh juga terhadap kinerja perawat
2. Rumah sakit perlu memfasilitasi kondisi dan kelompok kerja perawat di rumah sakit agar kepuasan kerja perawat meningkat
3. Kepemimpinan KARU (Kepala Ruangan) perlu dipertahankan dan ditingkatkan, khususnya hubungan antar pimpinan dan perawat pelaksana,

menjadi teladan, persuasi dalam pemberian perintah, dan penggunaan komunikasi yang tepat

4. Peneliti menyarankan kepada peneliti lain yang hendak melakukan penelitian yang serupa agar mencari faktor – faktor lain seperti hubungan promosi dan kesempatan untuk maju dengan kepuasan kerja perawat. Dan yang ingin melanjutkan penelitian ini dapat mencari objek yang berbeda atau memilih lokasi yang berbeda agar dapat mengkaji lebih luas faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat.



DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan Terjemahannya*, Departemen Agama Republik Indonesia. Medinah Munawwarah : Muja'mma' Khadim al Haramain asy Syarifain al Malik Fahd li thiba'at al Mush-haf asy Syarif.
- Al Quran Digital versi 2.1, diambil dalam <http://www.alquran-digital.com>. 2004.
- As'ad, Moh. 1987. *Psikologi Industri Edisi 3*. Yogyakarta : Liberty.
- Handoko, Hani T. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Yogyakarta : BPFE.
- Angelina. "Analisis teori kepuasan kerja" <http://angel.crysta-corp.com/?p=12> ,
1 maret 2010
- Dewi, wiku. "hubungan karakteristik perawat, isi pekerjaan dan lingkungan pekerjaan terhadap kepuasn kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD GUNUNG JATI CIREBON" <http://journal.ui.ac.id/?hal=detailArtikel&q=124> , 1 maret 2010
- Dewi, wiku. "hubungan kepuasan kerja, kepercayaan diri dan kemampuan adaptasi" <http://journal.ui.ac.id/?hal=detailArtikel&q=125> , 1 maret 2010
- Fiska. "pengaruh gaya kepemimpinankepala ruangan terhadap semangat kerja perawat pelaksana di ruang inap Rumah Sakit umum Haji Adam Malik Medan" <http://repository.usu.ac.id/bitstream/>
- Hikmawati, Nur Fitriah. 2005. Skripsi: *Faktor – faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja petugas Puskesmas Kota Makassar tahun 2005*. Makassar : Universitas Hasanuddin (Tidak dipublikasikan)
- Kusnanto. 2004. *Pengantar Profesi dengan Praktek Keperawatan Profesional*, editor Monica Ester. Jakarta : EGC
- Luthans, Fred. "Prilaku organisasi", Edisi pertama. Yogyakarta : ANDI
- Malayu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Akasara
- Nursalam. 2003. " *konsep da penerapan metodologi penelitian imu keperawatan : pedoman skripsi, tesis dan instrument penelitian keperawatn*", Edisi pertama Jakarta. Salemba medika
- Nursalam, M.Nurs. 2007. *Manajemen keperawatan: aplikasi dalam praktik keperawatan professional*. Jakarta: salemba medika

P. Robbin, Stephen. 2003. *Prilaku Organisasi*. Jakarta : PT INDEKS kelompok Gramedia

Feny candra wijayanti. “Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan untuk keluar (intense keluar) dari suatu organisasi pada perawat di RSI Hidayatullah Yogyakarta”
<http://p3m.amikom.ac.id/p3m/dasi/2010/MANAJERIAL>

“Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit umum daerah Djojonegoro Kabupaten Temanggung”
<http://skripsistikes.wordpress.com/2009/05/05/ikmiv33/>

Praptianingsih Sri. 2006. *Kedudukan Hukum Perawat Dalam Upaya Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Riset, “kondisi kerja perawat tahun 2006” <http://www.inna-ppni.or.id/index.php>

Suarlin, S. “*Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis*”. Jakarta: Erlangga, 2009

Sunaryo. 2004. *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta : EGC

Suroso, Santoso. 2003. *Manajemen sumber daya manusia di rumah sakit*. Jakarta : EGC

Susilowati, frahensi. “bubungan motivasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Karanganyar tahun 2009”
<http://etd.eprints.ums.ac.id/4016/> , 20 mei 2010

Suyanto. 2008. *Mengenal kepemimpinan dan manajemen keperawatan di rumah sakit*. Jogjakarta : MITRA CENDIKIA Press

Zaidin Ali. 2001. *Dasar – dasar Keperawatan Profesional*. Jakarta : Widaya Medika

L

A

M

P

I

R

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
M A K A S S A R

A

N

KUESIONER

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM HAJI MAKASSAR TAHUN 2010

Responden yang terhormat

Dalam rangka pelaksanaan Tugas Akhir Sarjana, saya **ITA SULISTIANI** mahasiswa Jurusan Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar bermaksud melakukan penelitian mengenai **“FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM HAJI MAKASSAR”**. Oleh sebab itu, perkenankanlah saya untuk menyita sedikit waktu anda yang berharga untuk membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner ini.

Saya berharap anda menjawab semua pertanyaan dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada dan selengkap – lengkapnya karena ketidaklengkapan pengisian akan mengakibatkan kuesioner ini tidak dapat diolah.

Data yang dikumpulkan hanya akan digunakan untuk kepentingan tugas akhir sarjana saja dan bukan untuk tujuan lain. Oleh sebab itu kerahasiaanya akan dijamin sepenuhnya.

Atas perhatian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Juni 2010

ITA SULISTIANI

KUESIONER

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM HAJI MAKASSAR

Identitas responden :

Inisial :

Umur :

Ruangan kerja :

Lama kerja :

Pendidikan :

Status pekerjaan :

Gaji pokok : ☐ < 1.000.000 ☐ 1.000.000 – 1.500.000
☐ 1.500.000 – 2.000.000 ☐ > 2.500.000

Pernyataan – pernyataan di bawah ini merupakan beberapa aspek yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

Mohon di beri ceklis (✓) pada kolom sesuai jawaban yang paling tepat menurut anda terhadap pernyataan – pernyataan di bawah ini:

♦ Kompensasi

No	Uraian	Ya	Tidak
1.	Jumlah gaji yang diterima berimbang dengan pekerjaan yang saya lakukan		
2.	Gaji yang diterima selama ini dapat mencukupi kebutuhan keluarga		
3.	Sistem penggajian yang dilakukan institusi tempat saya bekerja sudah sesuai dengan yang saya harapkan		
4.	Jumlah gaji yang diterima sesuai		

	dengan latar belakang pendidikan saya	
5.	Sistem pembagian gaji di Rumah sakit ini sudah baik	
6.	Penerimaan gaji setiap bulannya tepat pada waktunya	
7.	Adakah pendapatan di luar gaji (insentif) yang anda terima selama bekerja	
8.	Apakah anda pernah diberikan bonus / hadiah oleh pihak rumah sakit selama bekerja	
9.	Apakah ada pemberian insentif tambahan atas suatu prestasi atau kerja ekstra	
10.	Apakah imbalan / insentif yang diterima sudah mencukupi kebutuhan	
11.	Bonus insentif individu akan meningkatkan kinerja karyawan	
12.	Apakah imbalan / insentif yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan	
13.	Apakah pembayaran imbalan / insentif lancar setiap bulannya	
14.	Setiap tahun ada pemberian tunjangan hari raya	
15.	Selain gaji ada pemberian uang makan tiap bulannya.	
16.	Selain gaji ada pemberian uang transport setiap bulannya	

♦ **Kondisi dan Kelompok kerja**

No	Uraian	Ya	Tidak
1.	Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan.		
2.	Mempunyai peralatan yang bagus dalam bekerja adalah hal penting bagi karyawan		
3.	Tersedianya fasilitas penunjang seperti kamar mandi, tempat parkir dan kantin		
4.	Apakah ada jaminan atas kesehatan / keselamatan kerja		
5.	Keamanan kerja adalah hal yang penting bagi karyawan		
6.	Kualitas hubungan dalam kelompok kerja informal sangatlah penting		
7.	Apakah rekan kerja anda selalu bertindak sebagai sumber dukungan		
8.	Apakah rekan kerja anda selalu bersikap baik		
9.	Apakah rekan kerja anda sering memberikan nasihat – nasihat yang berhubungan dengan pekerjaan kepada anda		
10.	Apakah rekan kerja anda selalu membantu pekerjaan yang anda lakukan		
11.	Apakah anda dapat bekerja sama		

	dengan petugas lain		
--	---------------------	--	--

♦ **Suervisor / penyelia (Kepemimpinan Karu)**

No	Uraian	Ya	Tidak
1.	Ada perlakuan yang adil yang dilakukan Karu kepada semua perawat		
2.	Pemimpin / Karu menegembangkan konsep kerja tim		
3.	Pemberian kesempatan oleh Karu untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai		
4.	Apakah ada pengakuan andil bawahan (pegawai) dalam usaha pencapaian tujuan.		
5.	Karu memberikan perhatian atas pekerjaan yang saya lakukan		
6.	Apakah Pemimpin / karu menciptakan situasi saling percaya dan kekeluargaan dengan staf		
7.	Karu memberikan dukungan yang positif terhadap kegiatan yang dilakukan oleh pegawainya		
8.	Karu meminta tanggapan dan masukan kepada staf terhadap		

	keputusan yang akan dibuat di organisasi		
9.	Apakah karu mempunyai harapan yang jelas terhadap stafnya dan mengomunikasikan harapan tersebut kepada para staf		
10.	Pemimpin / karu adil dan konsisten terhadap semua staf dan karyawan		

♦ **KEPUASAN KERJA**

No	Uraian	Ya	Tidak
1.	Kebebasan untuk mengemukakan pendapat		
2.	Keterlibatan dalam pengambilan keputusan		
3.	Anda mendapatkan Pujian, imbalan, penghargaan bila melakukan pekerjaan dengan baik		
4.	Kondisi kerja saat ini menyenangkan		
5.	Kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi / kenaikan pangkat		
6.	Kesempatan untuk menunjukkan kemampuan saya melalui pelatihan / pendidikan tambahan		
7.	Saya dapat bekerja sama atau bergaul dengan pegawai lainnya		

8.	Tersedianya peralatan / fasilitas yang mendukung pekerjaan		
9.	Pembagian tugas yang jelas dari pimpinan		
10.	Perasaan berhasil yang saya dapatkan dari pekerjaan		
11.	Kesempatan dalam memperoleh kemajuan dalam pekerjaan		



**Frenkuencies
Statistics**

jenis kelamin

N	Valid	37
	Missing	0

jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	7	18.9	18.9	18.9
PEREMPUAN	30	81.1	81.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Statistics

umur

N	Valid	37
	Missing	0

umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 30 TAHUN	13	35.1	35.1	35.1
30 - 40 TAHUN	22	59.5	59.5	94.6
> 40 TAHUN	2	5.4	5.4	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Statistics

pendidikan terakhir

N	Valid	37
	Missing	0

pendidikan terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SPK	2	5.4	5.4	5.4
D3	26	70.3	70.3	75.7
S1	9	24.3	24.3	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Statistics

lama kerja

N	Valid	37
	Missing	0

lama kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3 - 9 TAHUN	12	32.4	32.4	32.4
10 - 16 TAHUN	20	54.1	54.1	86.5
17 - 23 TAHUN	5	13.5	13.5	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Statistics

gaji pokok

N	Valid	37
	Missing	0

gaji pokok

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 1.000.000	4	10.8	10.8	10.8
< 1.000.000 - 1.500.000	6	16.2	16.2	27.0
< 1.500.000 - 2.000.000	23	62.2	62.2	89.2
> 2.500.000	4	10.8	10.8	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Statistics

kompensasi

N	Valid	37
	Missing	0

kompensasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CUKUP	20	54.1	54.1	54.1
TIDAK CUKUP	17	45.9	45.9	100.0
Total	37	100.0	100.0	

Statistics

kondidi kerja

N	Valid	37
	Missing	0

kondidi kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid BAIK	24	64.9	64.9	64.9
TIDAK BAIK	13	35.1	35.1	100.0
Total	37	100.0	100.0	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
ALAUDDIN
 MAKASSAR

Statistics

suvervisor

N	Valid	37
	Missing	0

suvervisor

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	EFEKTIF	22	59.5	59.5	59.5
	TIDAK EFEKTIF	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Statistics

kepuasan kerja

N	Valid	37
	Missing	0

kepuasan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PUAS	22	59.5	59.5	59.5
	TIDAK PUAS	15	40.5	40.5	100.0
	Total	37	100.0	100.0	

Kompensasi

Crosstab

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kompensasi * kepuasan kerja	37	100.0%	0	.0%	37	100.0%

kompensasi * kepuasan kerja Crosstabulation

Count

		kepuasan kerja		Total
		PUAS	TIDAK PUAS	PUAS
Kompensasi	CUKUP	17	3	20
	TIDAK CUKUP	5	12	17
Total		22	15	37

Chi- Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi- Square	11.780(b)	1	.001		
Continuity Correction(a)	9.586	1	.002		
Likelihood Ratio	12.455	1	.000		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear- by- Linear Association	11.461	1	.001		
N of Valid Cases	37				

a. Computed only for a 2x2 table

b. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.89.

Kondisi dan Kelompok Kerja

Crosstab

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kondidi kerja * kepuasan kerja	37	100.0%	0	.0%	37	100.0%

kondidi kerja * kepuasan kerja Crosstabulation

Count

		kepuasan kerja		Total
		PUAS	TIDAK PUAS	PUAS
kondidi kerja	BAIK	19	5	24
	TIDAK BAIK	3	10	13
Total		22	15	37

Chi- Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi- Square	11.005(b)	1	.001		
Continuity Correction(a)	8.802	1	.003		
Likelihood Ratio	11.352	1	.001		
Fisher's Exact Test				.002	.001
Linear- by- Linear Association	10.708	1	.001		
N of Valid Cases	37				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5.27.

**Supervisor
Crosstab**

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
suvervisor * kepuasan kerja	37	100.0%	0	.0%	37	100.0%

suvervisor * kepuasan kerja Crosstabulation

Count

		kepuasan kerja		Total
		PUAS	TIDAK PUAS	PUAS
Suvervisor	EFEKTIF	18	4	22
	TIDAK EFEKTIF	4	11	15
Total		22	15	37

Chi- Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2- sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi- Square	11.254(b)	1	.001		
Continuity Correction(a)	9.083	1	.003		
Likelihood Ratio	11.701	1	.001		
Fisher's Exact Test				.002	.001
Linear- by- Linear Association	10.950	1	.001		
N of Valid Cases	37				

a Computed only for a 2x2 table

b 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.08.

RIWAYAT HIDUP



Ita Sulistiani lahir di Bulukumba 29 Mei 1988. Penulis merupakan anak pertama dari Ayahanda Drs. Basir dan Suarni. Penulis memulai pendidikan di TK. Bayangkari Bulukumba, kemudian pada tahun 1995 – 2000 penulis melanjutkan pendidikan di SD. Negeri 2 Terang – Terang Bulukumba.

Tahun 2000 – 2003 penulis melanjutkan ke sekolah menengah tingkat pertama di SMP Negeri I Bulukumba dan melanjutkan pendidikan di SMA Negeri I Bulukumba. Pada tahun 2006 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dengan mendaftar di UIN Alauddin Makassar, khususnya jurusan keperawatan dan Alhamdulillah diterima sampai sekarang.